
**© THE QUEEN'S PRINTER FOR
ONTARIO
2000**

REPRODUCED WITH PERMISSION

**L'IMPRIMEUR DE LA REINE POUR
L'ONTARIO**

REPRODUIT AVEC PERMISSION

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca



ministère

Travail

[site principal](#) | [commentaires](#) | [recherche](#) | [plan du site](#)

À propos du ministère	Organismes, conseils et commissions	Messages
Normes d'emploi	Santé et sécurité au travail	Relations patronales - syndicales
Étudiants	Entreprises	Lois et règlements
Quoi de neuf?	Liens	Renseignements sur le site
Où suis-je ? Ministère du Travail > Santé et sécurité		



Guide de la Loi
sur la santé et
la sécurité au travail



Table des matières

100-03819/

Introduction**1. Le guide****2. La loi****3. Qui est visé par la loi ?****4. Comités mixtes sur la santé et la sécurité**

- Les pouvoirs des comités mixtes sur la santé et la sécurité
- Le devoir des employeurs de collaborer avec les comités
- Les membres agréés des comités
- Les comités des corps de métier sur les chantiers de construction
- Renseignements confidentiels

5. Délégués à la santé et à la sécurité

- Les pouvoirs des délégués à la santé et à la sécurité
- Renseignements confidentiels

6. Devoirs des employeurs et d'autres personnes

- Devoirs généraux des employeurs
- Devoirs prescrits des employeurs
- Devoirs des employeurs en matière de substances toxiques
- Avis requis des employeurs
- Devoirs des superviseurs
- Devoirs des constructeurs
- Devoirs des propriétaires
- Devoirs des fournisseurs
- Devoirs des détenteurs de permis
- Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises
- Responsabilité des architectes et des ingénieurs
- Devoirs des travailleurs

7. Le droit de refuser de travailler**8. Le droit de faire cesser les travaux****9. Substances toxiques**

- Le contrôle des substances toxiques
- Les nouvelles substances
- Le droit d'être informé sur les substances toxiques

10. Agence pour la santé et la sécurité au travail**11. Mise en application de la loi****12. Annexes**

- Annexe A - Comment préparer une politique en matière de santé
- Annexe B - Règlements adoptés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail
- Annexe C - Bureaux de district du ministère du Travail

On peut se procurer des exemplaires du présent guide, d'autres guides et des lois et règlements concernant la santé et la sécurité au travail et les normes d'emploi aux endroits suivants :

Ministère du Travail

- Section des publications
400, avenue University, 7^e étage
Toronto M7A 1T7
Téléphone : (416) 326-7731; numéro sans frais en Ontario : 1 800 268-8013, poste 6-7731
Faites le chèque ou le mandat à l'ordre du ministre des Finances. Paiement exigé à l'avance. Les cartes de crédit MasterCard et VISA et les cartes de débit sont acceptées.
- Bureaux régionaux du ministère du Travail
(Téléphonez au bureau de votre localité pour vous renseigner sur les publications disponibles.)

Publications Ontario

- Toronto
Publications Ontario
880, rue Bay
- Les clients de l'extérieur de Toronto peuvent écrire à :
Publications Ontario
880, rue Bay, 5^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1N8
Téléphone : (416) 326-5300; numéro sans frais en Ontario : 1 800 668-9938
Les personnes malentendantes peuvent composer le (416) 965-5130 ou le numéro sans frais (pour l'Ontario) 1 800 268-7095.
Faites le chèque ou le mandat à l'ordre du ministre des Finances. Paiement exigé à l'avance. Les cartes de crédit MasterCard et VISA et les cartes de débit sont acceptées.
- Publications Ontario en direct :
Pour commander par Internet, visitez POD, Publications Ontario en direct, à l'adresse
<http://pubont.stores.gov.on.ca/pool/french/default.asp?Try=Yes>

Introduction

Nous souhaitons tous rendre sécuritaires et salubres nos lieux de travail en Ontario.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* nous fournit le cadre et les outils voulus pour atteindre ce but. Elle précise les droits et les devoirs de toutes les parties en cause dans le lieu de travail. Elle établit la marche à suivre concernant les dangers dans le lieu de travail et fournit les modalités d'application de la loi lorsque celle-ci n'a pas été respectée volontairement.

Les modifications de 1990 à la loi poursuivent l'évolution des lois en Ontario dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Ces modifications tirent parti de notre expérience collective depuis que la loi est entrée en vigueur en 1979. Elles renforcent les structures, surtout les comités mixtes sur la santé et la sécurité qui se sont avérés efficaces. Elles précisent davantage les droits, les devoirs et les responsabilités de tous ceux qui ont un rôle à jouer au point de vue de la santé et de la sécurité au travail.

Nous profitons tous des progrès réalisés sur le plan de la santé et de la sécurité au travail. La collaboration et la bonne volonté nous permettront de renforcer la santé et la sécurité au travail en Ontario. Ça en vaut la peine.

[Retour à la table des matières](#)

1. Le guide

Si vous vous préoccupez de la santé et de la sécurité au travail, donnez-vous la peine de lire cet ouvrage. Il explique ce que tout travailleur, superviseur, employeur, constructeur et propriétaire d'un lieu de travail doit savoir à propos de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il décrit les droits et les devoirs de chacun et répond aux questions qu'on se pose le plus souvent à propos de la loi dans un langage compréhensible.

Cependant, il ne faudrait pas oublier que le présent guide n'est qu'une explication de la loi. Ce n'est pas un document juridique. Pour faciliter la lecture du guide, on a omis ou condensé certaines parties de la loi. Il ne traite pas de toutes les situations, ni ne répond à toutes les questions relatives aux exigences juridiques concernant la santé et la sécurité au travail en Ontario.

Dans certaines situations, il faudra savoir exactement ce que dit la loi pour être certain de prendre la bonne décision ou de donner des conseils éclairés. Dans ces cas-là, il faudra lire la loi et les règlements. Mais la lecture du présent guide vous permettra de mieux comprendre la loi. Les numéros des articles pertinents de la loi figurent dans le texte du guide.

Si vous avez besoin d'aide pour répondre à vos questions à propos de la loi ou des règlements, veuillez vous adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail. L'adresse et le numéro de téléphone des bureaux dans l'ensemble de la province se trouvent à l'annexe C.

[Retour à la table des matières](#)

2. La loi

[Un partenariat en milieu de travail](#)

[Droits des travailleurs](#)

[Devoirs des employeurs et d'autres personnes](#)

[Agence pour la santé et la sécurité au travail](#)

[Mise en application de la loi](#)

Règlements[Retour à la table des matières](#)

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est entrée en vigueur le 1er octobre 1979. Elle a pour but de protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé et leur sécurité dans les lieux de travail. Les principaux éléments de la loi sont décrits ci-dessous.

Un partenariat en milieu de travail

Les travailleurs et les employeurs partagent la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail. Ce concept d'un système de responsabilité interne part du principe que les parties en cause sont les mieux placées pour identifier les problèmes de santé et trouver des solutions. Idéalement, le système de responsabilité interne requiert la participation de tous, du chef de la direction de la société jusqu'aux travailleurs. Pour bien fonctionner, il doit y avoir une chaîne continue où chacun est responsable et redevable quant à la santé et la sécurité au travail.

Plusieurs dispositions de la loi visent à faciliter le système de responsabilité interne. Les deux nouvelles les plus importantes ont trait : 1) à la nécessité pour l'employeur d'adopter une politique et un programme en matière de santé et de sécurité au travail; et 2) à la responsabilité directe que les dirigeants d'une société assument pour la santé et la sécurité. Le comité mixte sur la santé et la sécurité ou, sur les petits chantiers, le délégué à la santé et à la sécurité ont un rôle à jouer, à savoir, contrôler le système de responsabilité interne. La loi définit le règlement fondamental auquel doivent se conformer les comités mixtes et les délégués à la santé et à la sécurité.

[Retour à l'index du chapitre 2](#) | [Retour à la table des matières](#)

Droits des travailleurs

Pour contrebalancer le droit général des employeurs, qui est de diriger la main-d'oeuvre et de contrôler le processus de production dans le lieu de travail, la loi accorde quatre droits fondamentaux aux travailleurs.

LE DROIT DE PARTICIPER

Les travailleurs ont le droit de participer au processus en précisant et en résolvant les sujets de préoccupation en matière de santé et de sécurité. Ce droit s'exprime par la participation des travailleurs aux comités mixtes sur la santé et la sécurité ou par la désignation de délégués à la santé et à la sécurité.

LE DROIT À L'INFORMATION

Les travailleurs ont le droit d'être informés des dangers possibles auxquels ils risquent d'être exposés. Cela leur confère le droit à des cours de formation et à l'information sur l'outillage, l'équipement, les conditions de travail, les méthodes employées et les substances dangereuses. Les parties de la loi qui mettent en oeuvre le Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail (SIMDUT) jouent un rôle important pour satisfaire le droit à l'information des travailleurs.

LE DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER

Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'ils estiment que cela comporte des dangers pour leur propre santé et sécurité ou celles d'un autre travailleur. La loi décrit les modalités exactes en matière de refus de travailler en cas de danger et précise les responsabilités des employeurs devant un tel refus.

LE DROIT DE FAIRE CESSER LES TRAVAUX

Dans certains cas, les membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail qui sont «agrés» ont le droit de faire cesser les travaux lorsque cela comporte un danger pour les travailleurs. La loi précise les circonstances et la manière d'exercer le droit de suspendre les travaux.

[Retour à l'index du chapitre 2](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs des employeurs et d'autres personnes

La loi impose des devoirs aux personnes qui exercent un contrôle quelconque dans le lieu de travail, qu'il s'agisse des matériaux et de l'équipement sur le chantier ou de la direction de la main-d'oeuvre.

Il y a d'abord le devoir général pour l'employeur de prendre toutes les précautions voulues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. En outre, la loi et les règlements précisent de nombreuses responsabilités particulières de l'employeur. Par exemple, il y a des devoirs qui se rapportent spécifiquement aux substances toxiques, à l'outillage dangereux, aux cours de formation et à l'équipement de protection individuelle.

Il y a le devoir de tous les dirigeants et les administrateurs de veiller à ce que leur entreprise se conforme à la loi et aux règlements.

Les devoirs des travailleurs, en règle générale, consistent à travailler en sécurité, conformément aux dispositions de la loi et des règlements.

[Retour à l'index du chapitre 2](#) | [Retour à la table des matières](#)

Agence pour la santé et la sécurité au travail

L'Agence pour la santé et la sécurité au travail a été créée en 1990. Il s'agit d'un organisme mixte dirigé par des représentants de l'industrie et du monde du travail de l'Ontario. L'Agence a pour principal objectif d'élaborer et de dispenser des programmes de formation à l'intention des travailleurs.

Les autres fonctions de l'Agence sont de fixer des normes d'agrément des membres des comités mixtes, de financer la recherche en matière de santé et de sécurité au travail et de superviser le fonctionnement des associations de prévention des accidents, des centres de formation des travailleurs et des cliniques médicales de santé et de sécurité des travailleurs.

[Retour à l'index du chapitre 2](#) | [Retour à la table des matières](#)

Mise en application de la loi

Si le système de responsabilité interne ne réussit pas à résoudre de manière satisfaisante les questions de santé et de sécurité qui se présentent dans le lieu de travail, ou si la loi et les règlements ne sont pas observés, le ministre du Travail est habilité à faire appliquer la loi.

Les inspecteurs sont dotés de pouvoirs étendus, entre autres, d'inspecter tout lieu de travail, d'enquêter sur une situation susceptible d'être dangereuse et sur les refus de travail, d'exiger l'obéissance à la loi et aux règlements et d'intenter des poursuites.

Les employeurs, les superviseurs et les travailleurs doivent aider les inspecteurs et collaborer avec eux.

[Retour à l'index du chapitre 2](#) | [Retour à la table des matières](#)

Règlements

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* accorde au gouvernement de l'Ontario des pouvoirs étendus d'adopter des règlements. Si la loi précise les principes généraux et les devoirs de toutes les parties en cause dans le lieu de travail, les règlements eux précisent en détail la manière de s'acquitter de ces devoirs. Beaucoup de règlements ont été adoptés en vertu de la loi. Par exemple, il existe trois règlements distincts en matière de sécurité s'appliquant aux établissements industriels, aux chantiers de construction et aux mines. Il existe également des règlements particuliers pour les 11 produits chimiques connus sous le nom de «substances désignées». Ces règlements ne s'appliquent qu'aux lieux de travail où sont utilisées ces substances désignées.

Les employeurs, les superviseurs, les propriétaires et les constructeurs, entre autres, se doivent de connaître et de respecter les règlements qui s'appliquent à leur lieu de travail. La liste complète des règlements qui ont été adoptés en vertu de la loi se trouve à l'annexe B.

[Retour à l'index du chapitre 2](#) | [Retour à la table des matières](#)

3. Qui est visé par la loi?

Définitions

Travailleurs et lieux de travail non visés par la loi

[Retour à la table des matières](#)

Presque chaque travailleur, superviseur, employeur et lieu de travail en Ontario est visé par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et par les règlements s'y rapportant. Sont également visés par la loi les propriétaires des lieux de travail, les constructeurs et les fournisseurs de matériel ou de matériaux utilisés dans les lieux de travail visés par la loi. La liste des lieux de travail qui ne sont pas visés par la loi figure à la fin du présent chapitre.

Définitions

LIEU DE TRAVAIL

Tout endroit où les employés travaillent ou sa proximité. Le lieu de travail peut être un édifice, une mine, un chantier de construction, un champ, une route, une forêt ou même une plage. Il suffit de se poser la question suivante : «Est-ce qu'on a demandé aux travailleurs d'y être et est-ce qu'on les paie pour être là ou à proximité ?» Si la réponse est «oui», il s'agit d'un lieu de travail.

TRAVAILLEUR

Toute personne rémunérée pour exécuter un travail ou pour fournir un service. La définition exclut un détenu d'un centre correctionnel ou d'un autre établissement du même genre occupé à un projet de travail ou programme de réhabilitation dans ledit établissement.

EMPLOYEUR

Toute personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs. C'est le cas de quelqu'un qui engage les services d'un travailleur par contrat. Par exemple, celui qui paie une agence de placement de personnel temporaire pour retenir les services de travailleurs envoyés par l'agence devient l'employeur de ces travailleurs pendant qu'ils travaillent sous ses ordres.

Un entrepreneur ou sous-traitant qui exécute un travail ou fournit des services pour le compte d'un propriétaire, constructeur, entrepreneur ou sous-traitant est également un employeur s'il emploie des travailleurs à son tour.

CONSTRUCTEUR

Toute personne qui entreprend un projet de construction pour le compte du propriétaire d'un chantier ou d'un immeuble. Cela englobe également le propriétaire qui entreprend personnellement la totalité ou une partie des travaux du chantier seul ou avec un autre employeur. Le constructeur est généralement la personne qui exerce le contrôle global d'un chantier.

REMARQUE : Dans cet ouvrage, le mot «employeur» s'applique également au constructeur. Dans de nombreux cas, on a supprimé le mot «constructeur» pour faciliter la lecture de l'ouvrage. Cependant, certains articles de la loi ou des règlements ne s'appliquent qu'aux constructeurs. Nous préciserons ces cas au fur et à mesure.

SUPERVISEUR

Toute personne responsable d'un lieu de travail ou exerçant une autorité sur les travailleurs.

PROPRIÉTAIRE

Toute personne à qui appartient les terrains ou les locaux utilisés (ou destinés à être utilisés) comme lieu de travail, notamment les locataires, les signataires de bail, les administrateurs, les séquestres conventionnels, les créanciers hypothécaires en possession ou ceux qui occupent les terrains ou locaux. C'est le cas également de toute personne qui est la mandataire du propriétaire.

DÉTENTEUR DE PERMIS

Toute personne détenant un permis d'exploitation forestière en vertu de la *Loi sur le bois de la Couronne*. En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le détenteur de permis n'est pas un employeur. Cependant, il a certains devoirs et doit obéir aux ordres délivrés par un inspecteur.

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

La loi s'applique de façon limitée aux travailleurs indépendants (article 4). Les articles du présent ouvrage qui précisent les devoirs de l'employeur indiquent lesquels s'appliquent aux travailleurs indépendants. En outre, les pouvoirs de l'inspecteur de faire appliquer la loi, ainsi que les pénalités en cas de dérogation, s'appliquent - avec les modifications voulues - aux travailleurs indépendants.

[Retour à l'index du chapitre 3](#) | [Retour à la table des matières](#)

Travailleurs et lieux de travail non visés par la loi

La présente loi ne s'applique pas aux :

- travaux exécutés par le propriétaire ou l'occupant, ou par un domestique dans une résidence privée ou dans les alentours (paragraphe 3(1));
- exploitations agricoles (paragraphe 3(2)); et
- lieux de travail relevant du gouvernement fédéral, tels que les
 - bureaux de poste
 - compagnies aériennes
 - aéroports
 - banques
 - certains élévateurs à grains
 - Bell Téléphone
 - entreprises interprovinciales de camionnage, transports, compagnies ferroviaires et lignes d'autobus.

Les lieux de travail du gouvernement fédéral sont assujettis à une autre loi : le *Code canadien du travail*. Cependant, les autorités fédérales reconnaissent que les entrepreneurs privés et leur personnel tombent

sous le coup de la loi provinciale, même dans les lieux de travail qui relèvent du gouvernement fédéral.

Veuillez vous adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail pour toute question relative à l'application de la loi à votre cas ou à votre lieu de travail.

[Retour à l'index du chapitre 3](#) | [Retour à la table des matières](#)

4. Comités mixtes sur la santé et la sécurité

Les pouvoirs des comités mixtes sur la santé et la sécurité

Le devoir des employeurs de collaborer avec les comités

Les membres agréés des comités

Les comités des corps de métier sur les chantiers de construction

Renseignements confidentiels

[Retour à la table des matières](#)

Un comité mixte sur la santé et la sécurité est un groupe consultatif de représentants des travailleurs et de la direction. Le comité mixte est le premier pas vers ce partenariat en milieu de travail qui vise à améliorer la santé et la sécurité au travail. Il se réunit régulièrement pour discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité, examiner les progrès et formuler des recommandations.

Le présent chapitre précise les exigences de la loi en matière de comités mixtes. Pour de plus amples renseignements, consultez un autre livret intitulé *Santé et sécurité en milieu de travail : Guide à l'intention des comités mixtes et des délégués*, disponible au ministère du Travail ou à Publications Ontario.

Où les comités mixtes sont-ils obligatoires ?

Les comités mixtes sont obligatoires dans les lieux de travail suivants :

- tout lieu de travail où 20 travailleurs ou plus sont régulièrement employés (alinéa 9(2)a));
- les chantiers de construction où 20 travailleurs ou plus sont régulièrement employés et qui doivent durer au moins trois mois ou plus;
- tout lieu de travail (autre qu'un chantier de construction) auquel s'applique un règlement relatif à une substance désignée, même si moins de 20 travailleurs sont régulièrement employés (alinéa 9(2)c));
- tout lieu de travail où un ordre a été donné en vertu de l'article 33 de la loi (on précise ce qu'est un ordre en vertu de l'article 33 de la loi au chapitre 9, «Substances toxiques»), même si moins de 20 travailleurs sont régulièrement employés (alinéa 9(2)b));
- tout lieu de travail ou chantier à propos duquel le ministre du Travail a enjoint l'ordre de créer un comité (paragraphe 9(3)).

À qui incombe-t-il de créer des comités ?

Il incombe à chaque employeur ou constructeur dont le lieu de travail tombe dans l'une des catégories susmentionnées de créer un comité mixte. Cela signifie qu'il doit donner le temps de choisir les membres et de réserver du temps et un endroit pour les réunions.

Combien de membres siègent au comité ?

L'effectif minimal du comité dépend du nombre de travailleurs.

Le comité doit avoir au moins deux membres si moins de 50 travailleurs sont régulièrement employés (alinéa 9(6)a)).

Le comité doit avoir au moins quatre membres si 50 travailleurs ou plus sont régulièrement employés

(alinéa 9(6b)).

En règle générale, le comité devrait avoir suffisamment de membres pour représenter les préoccupations en matière de santé et de sécurité de tous les participants dans le lieu de travail. Par exemple, si le lieu de travail comprend une usine, des bureaux, un laboratoire, un entrepôt et un service de livraison, le comité devrait représenter chacun de ces secteurs.

Qui peut siéger à un comité et comment en choisit-on les membres ?

Il n'y a aucune restriction en ce qui a trait au choix des membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité, sauf pour ce qui suit :

- Au moins la moitié des membres du comité représentent les travailleurs (paragraphe 9(7)).
- Tout employé qui a le pouvoir de discipliner, d'employer, de congédier un employé ou de recommander des sanctions, l'embauchage ou le congédiement d'un employé est considéré membre de la direction. Il peut siéger au comité, mais pas à titre de représentant des travailleurs.
- Les membres qui représentent les travailleurs doivent être employés dans le lieu de travail auquel se rapporte le comité. Les membres qui ne travaillent plus dans ce lieu de travail ne peuvent plus siéger au comité (paragraphe 9(10)).
- Les travailleurs ou, le cas échéant, le ou les syndicats qui représentent les travailleurs choisissent les membres qui représentent les travailleurs (paragraphe 9(8)).
- L'employeur choisit les membres du comité qui représentent la direction. Dans la mesure du possible, ils devraient être employés dans le lieu de travail en cause. S'il n'y a pas d'employés représentant la direction au lieu de travail auquel se rapporte le comité, l'employeur peut choisir des employés d'un autre de ses lieux de travail (paragraphe 9(9)).
- Au moins un travailleur et un représentant de la direction siégeant au comité doivent être agréés (paragraphe 9(12)). (Voir des précisions concernant les membres agréés.)
- Il faut afficher le nom et le lieu de travail des membres du comité à un endroit bien en vue de tous les travailleurs dans le lieu de travail. C'est à l'employeur ou au constructeur qu'il incombe d'afficher cette liste (paragraphe 9(32)).

Comment fonctionne le comité?

La loi ne stipule que quelques règles sur le fonctionnement du comité. Celui-ci est libre de définir ses propres lignes directrices, sauf en ce qui concerne ce qui suit :

- Le comité doit se réunir dans le lieu de travail au moins une fois tous les trois mois (paragraphe 9(33)). Un grand nombre de comités peuvent avoir à se réunir plus souvent.
- Deux membres coprésident le comité. L'une des personnes chargées de coprésider est désignée par les membres qui représentent les travailleurs, et l'autre, par les membres qui représentent l'employeur (paragraphe 9(11)).
- Les membres ont droit à une heure payée pour préparer chaque réunion. Le comité peut exiger une période rémunérée de préparation plus longue. Les membres sont également rémunérés pour le temps qu'ils passent en réunion et pour exécuter certaines autres fonctions du comité. L'employeur leur verse leur taux normal de salaire ou leur taux de majoration, selon le cas (paragraphe 9(34)).
- Le comité doit tenir un registre (procès-verbal) de ses réunions. L'inspecteur du ministère du Travail a le droit de consulter ce procès-verbal (paragraphe 9(22)).

[Retour à l'index du chapitre 4](#) | [Retour à la table des matières](#)

Les pouvoirs du comité mixte sur la santé et la sécurité

Le comité mixte sur la santé et la sécurité a plusieurs droits et responsabilités d'importance.

IDENTIFIER LES MATÉRIAUX DANGEREUX DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Le comité a pour but principal de déterminer les situations susceptibles de présenter un danger ou un risque pour les travailleurs, notamment l'équipement, les substances, les méthodes de production, les conditions de travail, les procédures (alinéa 9(18)a)). Le comité effectue des inspections du lieu de travail à cet égard.

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner une personne de leur groupe pour inspecter le lieu de travail. Il n'est pas nécessaire de toujours désigner la même personne, mais il faudrait, dans la mesure du possible, choisir un membre agréé du comité (paragraphe 9(23) et (24)).

Le lieu de travail devrait être inspecté au moins une fois par mois. Dans certains cas, ce n'est pas pratique. Il arrive, par exemple, que le lieu de travail soit trop étendu et complexe pour une inspection complète tous les mois. Dans ce cas, le comité fixe un échéancier des inspections, de manière à s'assurer qu'une partie au moins du lieu de travail fait l'objet d'une inspection mensuelle, et que *tout* le lieu de travail fait au moins l'objet d'une inspection annuelle (paragraphe 9(26), (27) et (28)).

Le membre du comité qui effectue l'inspection doit signaler au comité tout danger réel ou possible aux travailleurs. Le comité doit étudier ces renseignements dans un délai raisonnable (paragraphe 9(30)).

Un inspecteur du ministère du Travail peut ordonner une inspection plus fréquente du lieu de travail que ne l'exige la loi.

OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur constitue une source importante d'information pour de nombreux comités. Le comité a le pouvoir d'obtenir de l'information auprès de l'employeur :

- sur les risques éventuels ou réels dans le lieu de travail (sous-alinéa 9(18)d)(i));
 - sur l'expérience, les méthodes de travail et les normes en matière de santé et de sécurité qui existent dans les industries, similaires ou non, et dont l'employeur a connaissance (sous-alinéa 9(18)d)(ii));
 - et
 - sur les tests effectués dans le lieu de travail à des fins de santé et de sécurité au travail (alinéa 9(18)e)).
- En outre, le comité a le droit d'être consulté à propos de tout test effectué dans le lieu de travail et de désigner un membre du comité pour représenter les travailleurs et assister au début du test pour en valider les méthodes ou les résultats (alinéa 9(18)f)).

FORMULER DES RECOMMANDATIONS À L'EMPLOYEUR

Le comité a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur et aux travailleurs quant à la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Par exemple, le comité pourrait recommander l'acquisition d'un nouveau type de protection de l'ouïe pour ceux qui travaillent dans des endroits bruyants, la création de programmes de formation en sécurité ou l'administration de tests spécialisés en milieu de travail (alinéas 9(18)b) et c)).

L'employeur doit répondre, par écrit, dans les 21 jours qui suivent, à toute recommandation écrite émanant du comité. Si l'employeur décide d'adopter la recommandation, il doit inclure dans sa réponse un calendrier de mise en œuvre. Par exemple, si l'employeur accepte d'offrir un programme de formation spécialisée, sa réponse doit préciser la date à laquelle le programme sera élaboré et la date à laquelle il aura lieu. Si l'employeur n'est pas d'accord avec une recommandation, il doit préciser les motifs de son refus dans sa réponse (paragraphe 9(20) et (21)).

MENER UNE ENQUÊTE APRÈS UN REFUS DE TRAVAILLER

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner un de leurs collègues pour assister à l'enquête sur un refus de travailler. (Pour des précisions à ce sujet, voir le chapitre 7 «Le droit de refuser de travailler».)

MENER UNE ENQUÊTE SUR UN ACCIDENT grave

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé au travail, il faut procéder à une enquête. Les membres du comité qui représentent les travailleurs devraient charger un de leurs collègues d'enquêter (paragraphe 9(31)). L'enquête peut se faire en même temps ou parallèlement à une enquête effectuée par l'employeur ou le ministère du Travail.

Le ou les membres chargés d'enquêter peuvent inspecter l'endroit où l'accident s'est produit, mais ne peuvent toucher à rien sans la permission d'un inspecteur. Il peut également examiner une machine, un appareil, une substance, etc., en rapport avec l'accident. Il communique, par écrit, ses conclusions au directeur du ministère du Travail.

OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS AUPRÈS DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

À la demande du comité, la Commission des accidents du travail (CAT) doit fournir un sommaire annuel de renseignements sur les sinistres relatifs aux accidents qui ont eu lieu dans tous les lieux de travail de l'employeur en Ontario (paragraphe 12(1)). Le sommaire comprend :

- le nombre de décès
- le nombre de blessures ayant entraîné l'absence au travail
- le nombre de journées de travail perdues
- le nombre de blessures exigeant une intervention médicale sans perte de journées de travail
- l'incidence des maladies professionnelles
- le nombre de blessures professionnelles

La CAT peut inclure tout autre point qu'elle juge opportun.

Lorsque l'employeur reçoit ce rapport de la CAT, il doit l'afficher dans le lieu de travail à un endroit où les ouvriers peuvent le voir. Si nécessaire, il peut l'afficher à plusieurs endroits du lieu de travail pour que tous les travailleurs puissent le voir.

REMARQUE : Cette information est également disponible sur demande de l'employeur, d'un employé en particulier, d'un syndicat ou d'un délégué à la santé et à la sécurité.

[Retour à l'index du chapitre 4](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoir de l'employeur de collaborer avec le comité

La loi exige que l'employeur collabore avec le comité mixte pour l'aider à assumer ses responsabilités (alinéa 25(2)e)). L'employeur est tenu, en particulier, de :

- fournir toute information que le comité a le pouvoir d'obtenir de l'employeur;
- répondre aux recommandations du comité, comme nous l'avons décrit plus haut;
- donner au comité une copie de tous les ordres et rapports délivrés par l'inspecteur du ministère du Travail; et
- signaler au comité tous les cas de décès, de blessures ou de maladies survenus dans le lieu de travail.

[Retour à l'index du chapitre 4](#) | [Retour à la table des matières](#)

Les membres agréés des comités

Par membre agréé d'un comité mixte, on entend un membre qui a reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail et qui a reçu une attestation à cet effet de l'Agence pour la santé et la sécurité au travail. Le membre agréé joue un rôle important au sein du comité et dans le lieu de travail, et il exerce

une autorité et des responsabilités particulières.

REMARQUE : On a ajouté la condition relative aux membres agréés devant siéger au comité mixte lorsque la loi a été modifiée en 1990. Cette condition sera mise en oeuvre progressivement et on prévoit qu'il faudra attendre quelque temps avant que tous les comités en Ontario soient dotés de membres agréés. S'adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail si vous n'êtes pas certain si le comité mixte sur votre lieu de travail doit avoir des membres agréés.

En règle générale, tous les lieux de travail qui sont tenus de créer un comité mixte sont également tenus d'avoir des membres agréés siégeant au comité. La seule exception concerne les chantiers de construction employant moins de 50 travailleurs régulièrement (paragraphe 9(13)).

Qui décide quels membres du comité seront agréés ?

L'employeur doit veiller à ce que le comité mixte ait des membres agréés. Il n'y a aucune limite quant au nombre de membres pouvant être agréés, mais il doit y en avoir au moins deux : un qui représente les travailleurs et l'autre, l'employeur.

Les travailleurs (ou le syndicat) qui choisissent les membres du comité mixte décident aussi quels membres représentant les travailleurs devront être agréés (paragraphe 9(14)).

Si plus d'un des membres du comité représentant les travailleurs sont agréés, les travailleurs ou le syndicat doivent désigner un ou plusieurs travailleurs qui seront alors autorisés à exercer les droits et les devoirs des membres agréés (paragraphe 9(15)).

De même, si plus d'un des membres du comité représentant les travailleurs sont agréés, l'employeur doit désigner celui ou ceux d'entre eux qui pourront exercer les droits et les devoirs des membres agréés (paragraphe 9(16)).

En d'autres termes, il ne suffit pas d'être membre d'un comité, d'avoir reçu la formation voulue et d'avoir reçu une attestation à cet égard de l'Agence pour la santé et la sécurité au travail, il faut encore avoir été désigné membre agréé pour en exercer les droits et les pouvoirs.

Que font les membres du comité pour obtenir l'agrément ?

L'Agence pour la santé et la sécurité au travail (voir chapitre 10) est habilitée en vertu de la loi à délivrer une attestation aux membres et à préciser les exigences en matière de formation.

Quels sont les droits et les devoirs des membres agréés ?

Comme les membres agréés ont reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail, ils assument des responsabilités particulières dans le lieu de travail.

Dans la mesure du possible, le membre agréé qui représente les travailleurs devrait effectuer les inspections mensuelles du lieu de travail (paragraphe 9(24)). Il devrait également assister, si possible, à l'enquête relative à un refus de travailler.

Un membre agréé à qui on porte plainte au sujet de la présence de conditions matérielles dangereuses a le droit de mener une enquête au sujet de la plainte (paragraphe 48(1)).

Les membres agréés ont également le droit, dans certaines circonstances, d'ordonner à l'employeur de faire cesser les travaux qui présentent un danger pour un travailleur. Voir «Le droit de faire cesser les travaux», au chapitre 8, pour des précisions concernant ce droit.

Les membres agréés sont-ils rémunérés pendant qu'ils remplissent leurs fonctions ?

Oui. Un membre agréé qui exerce ses droits et devoirs en vertu de la loi est considéré au travail. L'employeur lui verse son taux normal de salaire ou son taux de majoration, selon le cas (paragraphe 48(2)).

La même chose s'applique au membre d'un comité au cours de la période de formation pour remplir les conditions d'admissibilité exigées par l'Agence pour la santé et la sécurité au travail avant d'être agréé (paragraphe 9(36)). Cependant, dans l'industrie du bâtiment, l'Agence pour la santé et la sécurité au travail verse un salaire au travailleur durant ladite période de formation. L'Agence récupère les frais grâce aux cotisations que la Commission des accidents du travail prélève sur tous les employeurs dans l'industrie du bâtiment.

[Retour à l'index du chapitre 4](#) | [Retour à la table des matières](#)

Les comités des corps de métier sur les chantiers de construction

En plus du règlement susmentionné relatif aux comités mixtes sur la santé et la sécurité, il existe des règles spéciales qui régissent la création et le fonctionnement des comités des corps de métier sur certains chantiers de construction.

Qu'est-ce qu'un comité des corps de métier ?

Ce comité est semblable au comité mixte sur la santé et la sécurité, à deux exceptions près :

1. Tous les membres du comité des corps de métier sont choisis par les travailleurs dans ce corps de métier ou leur syndicat (paragraphe 10(3)).
2. Les comités des corps de métier sont obligatoires pour tous les chantiers où 50 travailleurs ou plus sont régulièrement employés et qui doivent durer au moins trois mois (paragraphe 10(1)).

Il incombe au comité mixte sur la santé et la sécurité, et non à l'employeur ou au constructeur, de créer le comité des corps de métier. Le comité mixte devrait s'assurer que tous les métiers sont représentés (paragraphe 10(2)).

Quels sont les pouvoirs du comité des corps de métier ?

Le comité des corps de métier n'a pas de pouvoirs particuliers. Il a pour objet d'informer le comité mixte des préoccupations des gens de métier travaillant sur le chantier sur le plan de la santé et de la sécurité (paragraphe 10(4)). Il peut aussi contribuer à résoudre les problèmes qui surgissent entre les métiers. Le comité mixte est habilité à agir à la suite des renseignements fournis par le comité des corps de métier.

Quelle est la fréquence des réunions du comité des corps de métier ? Ses membres sont-ils rémunérés lorsqu'ils assistent aux réunions ?

Il n'y a pas de règle relative à la fréquence des réunions de ce comité. Le comité mixte sur la santé et la sécurité du chantier doit décider de la durée maximale des réunions du comité des corps de métier pendant lesquelles les membres seront payés (paragraphe 10(6)). Par exemple, si le comité mixte décide que le comité des corps de métier devrait se réunir une fois par semaine pendant une heure, c'est le maximum qu'un membre pourra toucher lorsqu'il assiste à ces réunions.

Il faut accorder suffisamment de temps aux membres des comités des corps de métier pour leur permettre d'assister aux réunions. On leur verse le même salaire que s'ils faisaient leur travail normal durant ces réunions. Il faut leur verser le taux de majoration si celui-ci s'applique au moment où la réunion a lieu (paragraphe 10(5)).

[Retour à l'index du chapitre 4](#) | [Retour à la table des matières](#)

Renseignements confidentiels

Il arrive que les membres du comité mixte prennent connaissance de renseignements confidentiels. C'est

pourquoi la loi exige que les membres du comité respectent certaines règles fondamentales à cet égard (article 63). Sauf si la présente loi l'autorise ou une autre loi l'exige, les membres du comité :

- ne doivent pas divulguer de renseignements sur des tests effectués dans le lieu de travail ou sur les enquêtes menées au terme de la loi ou des règlements;
- ne doivent pas révéler le nom d'une personne quelconque qui leur a fourni des renseignements;
- ne doivent pas divulguer ou communiquer à qui que ce soit un procédé secret de fabrication ou un secret de commerce; et
- ne peuvent divulguer les résultats d'un examen médical ou d'un test administré aux travailleurs que d'une manière susceptible de ne pas révéler l'identité des intéressés.

[Retour à l'index du chapitre 4](#) | [Retour à la table des matières](#)

5. Délégués à la santé et à la sécurité

Les pouvoirs des délégués à la santé et à la sécurité

Renseignements confidentiels

[Retour à la table des matières](#)

Tous les lieux de travail ne sont pas tenus d'avoir un comité mixte sur la santé et la sécurité. Dans les petits chantiers, il faut désigner un délégué à la santé et à la sécurité. Le présent chapitre précise les dispositions de la loi concernant le délégué à la santé et à la sécurité.

Un délégué à la santé et à la sécurité doit se trouver sur le lieu de travail ou le chantier de construction où l'on compte de six à dix-neuf travailleurs régulièrement employés et où il n'y a pas de comité mixte sur la santé et la sécurité (paragraphe 8(1)).

Les travailleurs, ou, le cas échéant le syndicat, choisissent le délégué (paragraphe 8(5)).

Les délégués à la santé et à la sécurité possèdent essentiellement les mêmes pouvoirs que les membres du comité mixte. Si vous êtes délégué à la santé et à la sécurité, vous devriez lire le [chapitre 4 «Comités mixtes sur la santé et la sécurité»](#) et aussi consulter le guide intitulé *Santé et sécurité en milieu de travail : Guide à l'intention des comités mixtes et des délégués*.

[Retour à l'index du chapitre 5](#) | [Retour à la table des matières](#)

Les pouvoirs du délégué à la santé et à la sécurité

Un délégué à la santé et à la sécurité a les pouvoirs suivants :

IDENTIFIER LES MATÉRIAUX DANGEREUX DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Le délégué à la santé et à la sécurité a le pouvoir d'identifier les matériaux dangereux dans le lieu de travail. Il exerce ce pouvoir en entreprenant des inspections du lieu de travail.

Même s'il s'agit d'un petit lieu de travail, le délégué doit l'inspecter au moins une fois par mois (paragraphe 8(6)). Si pour une raison quelconque, il n'est pas pratique de procéder à une inspection mensuelle de tout le lieu de travail, il devra inspecter une partie au moins du lieu de travail une fois par mois, selon un calendrier convenu par le délégué et l'employeur. Tout le lieu de travail devra faire l'objet d'une inspection annuelle (paragraphes 8(7) et (8)).

Les autres travailleurs, tout comme l'employeur, doivent donner au délégué toute l'information et l'aide voulues pour lui permettre d'effectuer ces inspections (paragraphe 8(9)).

OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Le délégué à la santé et à la sécurité a le droit d'obtenir les mêmes renseignements qu'un membre de comité mixte. En vertu de la loi, l'employeur doit divulguer au délégué tous les renseignements qu'il possède (alinéas 8(11)a) et c)).

DROIT DU DÉLÉGUÉ D'ÊTRE CONSULTÉ À PROPOS DES TESTS EFFECTUÉS DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Si l'employeur a l'intention de faire effectuer des tests quelconques dans le lieu de travail ou à son propos, se rapportant à la santé et à la sécurité au travail, le délégué a le droit d'être consulté avant que l'on ne procède aux tests. Celui-ci peut également être présent au début de ces tests (alinéa 8(11)b)).

FORMULER DES RECOMMANDATIONS À L'EMPLOYEUR

Le représentant a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur sur la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail - le même pouvoir dont jouissent les comités mixtes.

L'employeur doit répondre par écrit à toute recommandation par écrit dans les 21 jours qui en suivent la réception (paragraphe 8(12)).

MENER UNE ENQUÊTE SUR UN REFUS DE TRAVAILLER

Le délégué à la santé et à la sécurité devrait être présent à l'enquête sur un refus de travailler. (Pour des précisions à ce sujet, voir le [chapitre 7 «Le droit de refuser de travailler»](#).)

MENER UNE ENQUÊTE SUR LES ACCIDENTS GRAVES

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé dans le lieu de travail, le délégué a le droit d'inspecter l'endroit où l'accident s'est produit ainsi que toute machine, tout appareil, toute substance en rapport avec l'accident. Il communique ses conclusions par écrit à un directeur du ministère du Travail (paragraphe 8(14)).

OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le délégué à la santé et à la sécurité a le droit de demander les mêmes renseignements à la [Commission des accidents du travail](#) qu'un membre de comité mixte. Lorsque cette information lui parvient de la Commission, l'employeur doit l'afficher à un endroit bien en vue de tous les travailleurs dans le lieu de travail (article 12).

Les délégués sont-ils payés pour remplir leurs devoirs ?

Oui. Un délégué a droit à suffisamment de temps au travail pour effectuer des inspections et mener des enquêtes. Pendant ce temps, l'employeur lui verse son taux normal de salaire ou le taux de majoration, selon le cas (paragraphe 8(15)).

Renseignements confidentiels

Le délégué à la santé et à la sécurité a le même devoir que les membres du comité mixte quant au caractère confidentiel des renseignements fournis.

[Retour à l'index du chapitre 5](#) | [Retour à la table des matières](#)

6. Devoirs des employeurs et d'autres personnes

[Devoirs généraux des employeurs](#)

[Devoirs prescrits des employeurs](#)

Devoirs des employeurs en matière de substances toxiquesAvis requis des employeursDevoirs des superviseursDevoirs des constructeursDevoirs des propriétairesDevoirs des fournisseursDevoirs des détenteurs de permisDevoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprisesResponsabilité des architectes et des ingénieursDevoirs des travailleurs[Retour à la table des matières](#)

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* confère des devoirs à nombre de catégories différentes de personnes associées au lieu de travail, notamment aux employeurs, constructeurs, superviseurs, propriétaires, fournisseurs, détenteurs de permis, dirigeants d'une société et travailleurs. Le présent chapitre décrit les devoirs de ces personnes.

Devoirs généraux des employeurs

Si vous êtes employeur en Ontario et que vous tombez sous le coup de la présente loi, vous êtes tenu :

- de donner des instructions aux travailleurs, de les informer et de les superviser pour protéger leur santé et leur sécurité (alinéa 25(2)a));
- d'intervenir lors d'une urgence médicale en fournissant tout renseignement - y compris l'information confidentielle ayant trait à l'entreprise - à un médecin compétent qui a besoin de cette information pour poser son diagnostic ou pour soigner une personne blessée (alinéa 25(2)b));
- de désigner des personnes compétentes à titre de superviseurs (alinéa 25(2)c)). Le terme «personne compétente» revêt un sens particulier en vertu de la loi. Celle-ci doit :
 - être qualifiée en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience pour organiser le travail et son exécution;
 - connaître la loi et les règlements qui s'appliquent au travail exécuté dans le lieu de travail;
 - savoir quels risques éventuels ou réels présents dans le lieu de travail peuvent menacer la santé et la sécurité des travailleurs.

REMARQUE : Les employeurs peuvent assumer eux-mêmes les fonctions de superviseurs s'ils possèdent toutes les compétences susmentionnées (paragraphe 25(3)).

- d'informer le travailleur, ou la personne dont il relève, des risques que comporte le travail et de le former en vue de la manipulation, de l'entreposage, de l'utilisation, de l'élimination et du transport de tout matériel, de toute substance, de tout appareil ou équipement (alinéa 25(2)d));
- d'aider les membres du comité et les délégués à la santé et à la sécurité dans leurs fonctions (alinéa 25(2)e));
- d'employer, dans le lieu de travail ou près de celui-ci, uniquement des personnes ayant l'âge prescrit (alinéas 25(2)f) et g));

REMARQUE : La définition de l'âge inférieur à celui qui peut être prescrit diffère selon les lieux de travail. Par exemple, il faut être âgé de 18 ans ou plus pour travailler dans une mine souterraine; 16 ans, pour travailler sur un chantier de construction ou dans une exploitation forestière; 15 ans, pour travailler en usine; et 14 ans pour travailler dans n'importe quel autre endroit, comme un restaurant, magasin ou bureau. Ces exigences, ainsi que celles en matière d'âge minimum, sont stipulées dans les divers règlements touchant la sécurité en vertu de la loi.

- de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs (alinéa 25(2)h));
- d'afficher, dans le lieu de travail, un exemplaire de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ainsi que des brochures d'information rédigées par le ministère, précisant les droits, les responsabilités et les devoirs des travailleurs. Cette documentation doit être en français et dans la langue de la majorité des travailleurs (alinéa 25(2)i));
- de rédiger une politique par écrit en matière de santé et de sécurité au travail; de réexaminer cette politique au moins une fois par an et d'élaborer un programme visant à la mettre en oeuvre (alinéa 25(2)j)) (Voir l'[annexe A](#) pour de plus amples renseignements);

REMARQUE : Cette modalité ne s'applique pas aux lieux de travail où moins de cinq travailleurs sont régulièrement employés.

- d'afficher un exemplaire du règlement sur la santé et la sécurité au travail dans un endroit du lieu de travail bien en vue de tous les travailleurs (alinéa 25(2)k));
- de communiquer au comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité les résultats de tout rapport sur la santé et la sécurité au travail que l'employeur a en sa possession. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit fournir une copie des parties du rapport qui se rapportent à la santé et à la sécurité au comité ou au délégué (alinéa 25(2)l));
- de communiquer aux travailleurs les résultats de tout rapport susmentionné. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit fournir aux travailleurs qui en font la demande une copie des parties du rapport qui se rapportent à la santé et à la sécurité au travail (alinéa 25(2)m)); et
- de s'assurer que les planchers, plafonds et piliers du lieu de travail sont en état de supporter le poids des fardeaux auxquels ils peuvent être exposés, selon les dispositions de la *Loi sur le code du bâtiment* ou toute autre norme prescrite par le ministère (alinéa 25(1)e)). Ce devoir s'applique également aux travailleurs indépendants.

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs prescrits des employeurs

Le terme «tel que prescrit» apparaît dans maints articles de la loi. Cela signifie qu'il doit y avoir un règlement prescrivant la mise en œuvre des exigences de cet article. S'il n'y a pas de règlement, les exigences du présent article ne s'appliquent pas.

Les employeurs et les superviseurs sont tenus de connaître les règlements qui visent leur lieu de travail. En cas d'incertitude, veuillez consulter un inspecteur.

Voici une liste des devoirs des employeurs, en vertu de la loi, pouvant être prescrits. Les sept premiers devoirs s'appliquent aussi aux travailleurs indépendants. *Lorsqu'il existe un règlement*, l'employeur :

- fournit et maintient en bon état le matériel, les matériaux et les appareils de protection prescrits (alinéas 25(1)a) et b));
- s'assure que le matériel susmentionné est utilisé conformément aux dispositions contenues dans les règlements (alinéa 25(1)d));
- observe les mesures et les méthodes prescrites au lieu de travail (alinéa 25(1)c));
- tient des dossiers précis sur la manipulation, l'entreposage, l'utilisation et l'élimination des agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit (alinéa 26(1)c));
- avise un directeur du ministère du Travail de l'utilisation ou de l'introduction dans le lieu de travail des agents biologiques, chimiques ou physiques prescrits (alinéa 26(1)e));
- contrôle, selon ce qui est prescrit, la quantité d'agents biologiques, chimiques ou physiques se trouvant dans le lieu de travail et en conserve des relevés précis à afficher (alinéa 26(1)f));
- se conforme à la norme qui limite l'exposition du travailleur aux agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit (alinéa 26(1)g));
- tient des dossiers précis, à mettre à la disposition des travailleurs, sur le degré d'exposition des travailleurs aux agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit (alinéa 26(1)d));
- met sur pied un service de protection contre les risques professionnels pour les travailleurs, selon ce qui est prescrit (alinéas 26(1)a) et b));
- assure la prestation de programmes de surveillance médicale prescrits et d'examen et de tests médicaux en matière de sécurité à l'intention des travailleurs (alinéas 26(1)h) et i));

REMARQUE : Lorsque la loi exige la mise en place d'un programme de surveillance médicale, les employeurs sont tenus de l'offrir aux travailleurs. Cependant, les travailleurs ne sont pas obligés d'y prendre part. Ils doivent accepter de le faire volontairement (paragraphe 28(3)). (Les travailleurs doivent se soumettre à des examens médicaux liés à la sécurité, comme ceux exigés des conducteurs d'appareil de levage.) Si un travailleur prend part à un programme de surveillance médicale, l'employeur doit en défrayer les coûts, y compris les frais de déplacement raisonnables du travailleur (paragraphe 26(3)). Celui-ci est considéré travailler durant les heures qu'il passe à subir les examens ou les tests, et l'employeur lui verse son taux normal de salaire ou le taux de majoration, selon le cas (alinéa 26(3)c)).

- si cela est prescrit, seuls sont autorisés à travailler ou à se trouver dans le lieu de travail les travailleurs qui ont subi les examens médicaux ou les tests prescrits ou passé les radiographies prescrites et qui sont jugés physiquement aptes à travailler à cet endroit (alinéa 26(1)j));
- si cela est prescrit, fournit aux travailleurs des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer leur protection (alinéa 26(1)k)); et
- dispense tout programme de formation prescrit à l'intention des travailleurs, des superviseurs et des membres du comité (alinéa 26(1)l)).

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs des employeurs en matière de substances toxiques

Dans les lieux de travail où l'on utilise des substances toxiques ou dangereuses, les employeurs ont des devoirs particuliers qui sont décrits en détail dans le chapitre 9, «Substances toxiques».

Avis requis des employeurs

REMARQUE : Les travailleurs indépendants sont tenus d'aviser un directeur du ministère du Travail, par écrit, en cas de blessure ou de maladie professionnelles.

En cas d'accident ou de maladie dans le lieu de travail, l'employeur a la responsabilité d'aviser certaines personnes :

- En cas de décès ou de blessure grave dans le lieu de travail, l'employeur en avise immédiatement un inspecteur, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, par téléphone, télégramme ou télécopie. Dans les 48 heures qui suivent l'accident, l'employeur avise également par écrit un directeur du ministère du Travail, en précisant les circonstances de l'accident et les détails qui peuvent être prescrits (paragraphe 51(1)).
- En cas d'accident, d'explosion ou d'incendie survenu dans le lieu de travail, entraînant une incapacité de travail ou la nécessité de prodiguer des soins médicaux, l'employeur doit en aviser un directeur du ministère du Travail, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, dans les quatre jours qui suivent l'accident. L'avis est par écrit et fournit les renseignements et les détails qui peuvent être prescrits (paragraphe 52(1)).
- Si l'employeur apprend qu'un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle, ou qu'il a soumis une demande à la Commission des accidents du travail à propos d'une maladie professionnelle, l'employeur avise un directeur du ministère du Travail, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, dans les quatre jours qui suivent. L'avis est donné par écrit et fournit tous les renseignements et les détails que peuvent prescrire les règlements (paragraphe 52(2)). Le devoir d'aviser ne s'applique pas seulement aux employés actuels, mais aussi aux anciens employés (paragraphe 52(3)).
- Même si personne n'est blessé, le constructeur du chantier ou le propriétaire d'une mine ou d'un établissement minier est tenu de signaler par écrit tout accident ou événement imprévu qui aurait pu être fatal. Cet avis s'adresse à un directeur du ministère du Travail, au comité mixte (ou au délégué à la santé et à la sécurité) et au syndicat, le cas échéant, dans les deux jours qui suivent, et fournit tous les renseignements et les détails que peuvent prescrire les règlements (article 53).

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs des superviseurs

La loi précise certains devoirs particuliers des superviseurs dans le lieu de travail. Le superviseur :

- veille à ce que le travailleur se conforme à la loi et aux règlements (alinéa 27(1)a));
- veille à ce que le travailleur emploie ou porte le matériel et les appareils ou les vêtements de protection exigés par l'employeur (alinéa 27(1)b));

- informe le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance (alinéa 27(2)a));
- si cela est prescrit, fournit au travailleur des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer sa protection (alinéa 27(2)b)); et
- prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs (alinéa 27(2)c));

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs des constructeurs

La loi considère les constructeurs comme des employeurs. Ils ont exactement les mêmes devoirs que les employeurs. En outre, les constructeurs ont des responsabilités particulières sur les chantiers qu'ils ont entrepris, notamment de veiller à ce que :

- les mesures et les méthodes prescrites par la présente loi et les règlements soient observées (alinéa 23(1)a));
- les employeurs et les travailleurs qui exécutent ce travail se conforment à la présente loi et aux règlements (alinéa 23(1)b)); et
- la santé et la sécurité des travailleurs soient protégées (alinéa 23(1)c)).

Avant d'entreprendre des travaux sur un chantier, le constructeur donne à un directeur, si cela est prescrit, un préavis écrit fournissant les renseignements qui peuvent être prescrits (paragraphe 23(2)). Si le constructeur n'est pas sûr de devoir donner un tel préavis, il peut s'adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail.

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs des propriétaires

Toute personne qui est propriétaire d'un lieu de travail qui n'est pas un chantier de construction a également des devoirs généraux et des devoirs prescrits par la loi. Le propriétaire veille à ce que :

- les installations qui peuvent être prescrites soient fournies et entretenues (sous-alinéas 29(1)a)(i) et (ii));
- le lieu de travail soit conforme aux règlements (sous-alinéa 29(1)a)(iii));
- aucun lieu de travail ne soit construit, mis en chantier, reconstruit ou transformé d'une façon qui n'est pas conforme à la présente loi et aux règlements (sous-alinéa 29(1)a)(iv)); et
- les croquis, plans ou devis prescrits d'un lieu de travail soient remis à un directeur du ministère du Travail (alinéa 29(1)b)).

Certains règlements exigent que le propriétaire ou l'employeur dépose auprès du ministère des croquis, schémas et devis relatifs aux travaux de construction ou de transformation du lieu de travail avant le commencement des travaux (alinéa 29(3)a)). Un ingénieur du ministère les étudiera pour s'assurer qu'ils satisfont aux exigences de la présente loi et des règlements. L'ingénieur du ministère peut exiger des précisions à propos des plans de la part de l'employeur ou du propriétaire (paragraphe 29(4)).

Après que l'ingénieur du ministère a étudié les plans, le propriétaire doit les conserver dans le lieu de travail pour pouvoir les présenter à un inspecteur à des fins d'examen (alinéa 29(3)b)).

Le propriétaire d'une mine doit remettre à jour les croquis et les plans tous les six mois et fournir les renseignements et les détails prescrits (paragraphe 29(2)).

DEVOIRS DES PROPRIÉTAIRES ET DES CONSTRUCTEURS À PROPOS DES SUBSTANCES DÉSIGNÉES

Pusieurs devoirs généraux se rapportant aux substances désignées s'appliquent à tous les propriétaires de chantiers de construction ainsi qu'aux constructeurs.

Le propriétaire doit d'abord déterminer s'il y a des substances désignées sur le chantier avant de commencer les travaux. Le cas échéant, le propriétaire doit en dresser une liste complète (paragraphe 30(1)).

Cette liste doit être annexée à tout appel d'offres concernant le chantier (paragraphe 30(2)).

Pour être en mesure de passer un contrat exécutoire avec un constructeur pour entreprendre des travaux sur un chantier où se trouvent des substances désignées, le propriétaire doit veiller à ce que le constructeur ait une copie de la liste (paragraphe 30(3)) Il incombe au constructeur de remettre à son tour une copie de la liste à tout entrepreneur ou sous-traitant éventuel avant de pouvoir passer un contrat exécutoire à propos des travaux sur le chantier. (paragraphe 30(4)).

Le propriétaire est responsable devant le constructeur et tous les entrepreneurs et sous-traitants qui subissent une perte ou des dommages en raison de la présence de substances désignées qui ne figuraient pas sur la liste. Cette responsabilité ne s'applique pas si le propriétaire ne pouvait pas avoir connaissance de la présence de la ou des substances désignées (paragraphe 30(5)).

Le constructeur est également responsable des pertes ou des dommages subis par les entrepreneurs ou sous-traitants parce que ceux-ci n'avaient pas été mis au courant par le constructeur d'une substance désignée qui figurait sur la liste préparée par le propriétaire (paragraphe 30(6)).

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs des fournisseurs

Toute personne qui fournit du matériel quelconque sur le chantier, en vertu d'un contrat de location, d'un bail ou d'un arrangement analogue, doit veiller à ce que le matériel soit conforme à la loi et aux règlements et qu'il soit en bon état. Le fournisseur est également tenu de maintenir le matériel en bon état si les conditions du contrat de location ou le bail l'exigent (paragraphe 31(1)).

Devoirs des détenteurs de permis

Une zone autorisée est un terrain où le détenteur de permis est autorisé à couper du bois de la Couronne (paragraphe 24(2)). Le détenteur de permis doit veiller à ce que, dans la zone autorisée :

- les mesures et les méthodes prescrites par la présente loi et les règlements soient observées;
- les travailleurs occupés à l'exploitation forestière pour le compte du détenteur de permis se conforment à la présente loi et aux règlements; et
- la santé et la sécurité des travailleurs soient protégées (paragraphe 24(1)).

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises

Les dirigeants et les administrateurs doivent veiller à ce que leurs entreprises se conforment à la présente loi et aux règlements, ainsi qu'aux ordres et exigences des inspecteurs, des directeurs et du ministre du Travail (article 32).

Responsabilité des architectes et des ingénieurs

Les architectes et les ingénieurs sont réputés contrevenants à la loi s'ils font preuve de négligence ou d'incompétence en donnant des conseils ou en accordant un permis exigé en vertu de la loi et s'il en résulte des risques pour les travailleurs (paragraphe 31(2)).

Devoirs des travailleurs

Les travailleurs ont également plusieurs devoirs généraux en vertu de la loi. Les travailleurs sont responsables de leurs propres santé et sécurité dans la mesure de leurs moyens. En vertu de la loi, ils doivent :

- travailler conformément aux dispositions de la présente loi et des règlements (alinéa 28(1)a));
- employer ou porter le matériel, les appareils ou les vêtements de protection exigés par les employeurs (alinéa 28(1)b));
- signaler aux employeurs ou aux superviseurs l'absence de matériel ou d'appareils de protection ou, si ceux-ci existent, les défauts et les risques (alinéa 28(1)c));
- signaler aux employeurs ou aux superviseurs l'existence de tout risque dont ils ont connaissance (alinéa 28(1)d));
- signaler aux employeurs ou aux superviseurs toute infraction à la présente loi ou aux règlements dont ils ont connaissance (alinéa 28(1)d));
- ne pas enlever ou empêcher le fonctionnement d'un appareil de protection exigé par les employeurs ou par les règlements (alinéa 28(2)a)).

REMARQUE : La seule exception à cette règle consiste à utiliser à la place un dispositif temporaire de protection qui soit satisfaisant. Dès qu'il n'est plus nécessaire d'enlever ou d'empêcher le fonctionnement de l'appareil de protection prescrit, on le remplace immédiatement. Par exemple, il arrive qu'on soit obligé d'enlever un dispositif de sécurité sur une scie pour couper une pièce de dimension exceptionnelle. Dans ce cas, personne ne peut se servir de la scie tant qu'on ne l'a pas munie d'un dispositif de sécurité temporaire pour prévenir l'accident. Dès que l'opération est terminée, on remplace immédiatement le dispositif de sécurité normal de la scie.

- ne pas travailler de manière risquée ou utiliser ou faire fonctionner du matériel qui peut mettre en danger les travailleurs (alinéa 28(2)b)); et
- ne pas jouer des tours, prendre part à des concours, des tours de force ou courses inutiles, ou se conduire de façon violente et turbulente (alinéa 28(2)c)). Les courses de chariots électriques dans un entrepôt ou les gageures pour voir qui peut empiler le plus de boîtes sont des exemples de conduite imprudente et inacceptable en milieu de travail.

[Retour à l'index du chapitre 6](#) | [Retour à la table des matières](#)

7. Le droit de refuser de travailler

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* donne au travailleur le droit de refuser de travailler en cas de danger pour la santé ou la sécurité.

La loi établit des modalités précises qu'il faut suivre en cas de refus de travailler. Il est important que les travailleurs, employeurs, superviseurs et délégués à la santé et à la sécurité comprennent bien cette procédure.

Tous les travailleurs ont-ils le droit de refuser de travailler en cas de danger ?

Oui, mais pour certains travailleurs, ce droit est limité. Certains travailleurs chargés de protéger la sécurité du public ne peuvent pas refuser de travailler si le danger en cause fait partie intégrante du travail ou si, par leur refus, ils mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne. Il s'agit des :

- agents de police
- pompiers

- employés des établissements correctionnels
- travailleurs de la santé employés dans un lieu de travail comme un hôpital, foyer pour personnes âgées, établissement psychiatrique, établissement de réadaptation, foyer de groupe pour personnes atteintes d'un handicap physique ou mental, service d'ambulance, clinique de premiers soins, laboratoire autorisé en vertu d'un permis, ou une buanderie, un service d'alimentation, une centrale d'énergie ou un service ou une installation technique utilisés par l'un des susmentionnés (paragraphe 43(2)).

Les exemples qui suivent montrent comment le droit de refuser de travailler s'applique aux travailleurs susmentionnés du secteur public.

Exemple 1

Un agent de police ne pourrait pas refuser d'intervenir dans une tentative de vol à main armée, pour le motif que le suspect est armé, et donc que le travail comporte des risques. L'agent de police ne pourrait pas non plus refuser de se rendre dans un endroit particulier parce qu'il est considéré dangereux. Ces situations font partie intégrante du travail.

Cependant, un agent de police *pourrait* refuser d'effectuer une patrouille ordinaire parce que les freins du véhicule sont défectueux.

Exemple 2

Un employé d'un établissement correctionnel ne pourrait pas refuser de pénétrer dans le couloir d'une prison pour intervenir dans un cas d'urgence, comme une altercation entre détenus.

Cependant un employé d'un établissement correctionnel *pourrait* refuser de participer à un exercice de formation du personnel qui exigerait l'utilisation de matériel d'urgence qu'il estime peu sécuritaire.

Exemple 3

Un pompier ne pourrait pas refuser d'exécuter une tâche dangereuse dans l'exercice de ses fonctions.

Cependant, le même pompier *pourrait* refuser de se servir de produits chimiques qui n'ont pas été rangés convenablement dans la station de pompier.

Exemple 4

Un technologue de laboratoire médical expérimenté ne pourrait pas refuser de manipuler un spécimen sanguin d'un malade atteint d'une maladie infectieuse dans son travail.

Mais un technologue *pourrait* refuser d'effectuer un test faisant intervenir un virus très infectieux si on ne lui fournit pas de matériel de sécurité ou de vêtement de protection.

Quand le travailleur peut-il refuser de travailler ?

Un travailleur peut refuser de travailler s'il a des raisons de croire que :

- du matériel, une machine ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger (alinéa 43(3)a)).
- les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute son travail sont susceptibles de le mettre en danger (alinéa 43(3)b)).
- du matériel, une machine ou un objet qu'il doit utiliser ou que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ne sont pas conformes à la présente loi ou aux règlements, et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre en danger un autre travailleur (alinéa 43(3)c));

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur refuse de travailler en cas de danger?

Le travailleur doit communiquer immédiatement au superviseur ou à l'employeur les circonstances qui ont provoqué son refus (paragraphe 43(4)).

Le superviseur ou l'employeur doit mener une enquête sur-le-champ en présence du travailleur et de l'une des personnes suivantes :

- un membre du comité mixte qui représente les travailleurs, le cas échéant. Il faudrait que ce soit un membre agréé si possible; ou
- un délégué à la santé et à la sécurité, dans les lieux de travail qui n'ont pas de comités mixtes; ou
- un autre travailleur, qui, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par les travailleurs (ou par le syndicat) pour les représenter.

Le travailleur qui refuse de travailler en cas de danger demeure dans un lieu sûr près de son poste de travail jusqu'à la fin de l'enquête (paragraphe 43(5)). Cette période est connue sous le nom de «première étape» d'un refus de travailler. Si on règle le problème à ce stade, le travailleur reprend son travail.

Que se passe-t-il si le travailleur qui refuse de travailler n'est pas satisfait des conclusions de cette enquête ?

Le travailleur peut continuer à refuser de travailler s'il a des motifs valables de croire que le travail continue à le mettre en danger (paragraphe 43(6)). C'est alors que commence la «deuxième étape» du refus de travailler.

REMARQUE : Par «motifs valables» pour continuer de refuser d'exécuter un travail qui comporte des risques, on entend que le travailleur possède des renseignements objectifs qui lui font croire que le travail comporte des risques. Il n'est pas nécessaire que le travailleur ait raison. Par exemple, d'autres travailleurs qui ont utilisé un chariot élévateur peuvent lui avoir dit que les freins ne marchent pas toujours.

Que se passe-t-il si le travailleur continue de refuser de travailler ?

Le travailleur, l'employeur ou un mandataire du travailleur ou de l'employeur avise un inspecteur du ministère du Travail qui se rendra dans le lieu du travail pour mener une enquête (paragraphe 43(6)).

En attendant que l'inspecteur arrive, le travailleur doit demeurer dans un lieu sûr près de son poste de travail, à moins que l'employeur ne lui attribue un autre travail raisonnable, durant les heures de travail normales. S'il n'a rien à faire, l'employeur peut donner d'autres ordres au travailleur. Si le travailleur est couvert par une convention collective, toutes les modalités de la convention qui se rapportent à cette situation s'appliquent (paragraphe 43(10)).

Il incombe à l'inspecteur de décider si le travail est susceptible de mettre en danger le travailleur ou une autre personne. L'inspecteur communique sa décision par écrit au travailleur, à l'employeur et, le cas échéant, au représentant du travailleur. Si l'inspecteur constate que le travail n'est pas susceptible de mettre quiconque en danger, le travailleur est censé reprendre son travail (paragraphe 43(8) et (9)).

Peut-on demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qu'un autre travailleur vient de refuser ?

Oui. En attendant que l'inspecteur effectue une enquête et communique sa décision, l'employeur ou le superviseur peut demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qui vient d'être refusé. Cependant, il doit signaler au second travailleur que le travail a été refusé et pourquoi, en présence d'un membre du comité représentant les travailleurs ou du délégué à la santé et à la sécurité, ou d'un représentant des travailleurs choisi en raison de ses connaissances, de son expérience ou de sa formation (paragraphe 43(11) et (12)).

Le second travailleur a le même droit de refuser que le premier.

Le travailleur est-il rémunéré s'il refuse de travailler ?

La loi ne répond pas à cette question, mais la Commission des relations de travail de l'Ontario a décrété qu'un travailleur qui refuse de travailler est considéré au travail durant la première étape d'un refus de travailler et qu'il a droit au taux de salaire applicable.

La personne qui agit à titre de représentant d'un travailleur dans un cas de refus de travailler a droit à son taux normal de salaire ou son taux de majoration, selon le cas (paragraphe 43(13)).

L'employeur peut-il discipliner un travailleur qui a refusé de travailler ?

Non. Le travailleur a le devoir de se conformer à la présente loi et aux règlements, et il a le droit de les faire appliquer. L'employeur n'est pas autorisé à pénaliser, à renvoyer, à discipliner, à suspendre un travailleur ou à menacer de prendre une de ces mesures contre un travailleur qui a obéi à la loi (paragraphe 50(1)). La même chose s'applique aux travailleurs qui ont témoigné lors d'une enquête ou d'un procès concernant l'application de la loi ou des règlements.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le refus de travailler était de mauvaise foi ou si le travailleur s'entête à refuser de travailler après que l'inspecteur du ministère du Travail a décrété que le travail n'était pas susceptible de mettre en danger le travailleur.

Quels sont les recours d'un travailleur faisant l'objet d'une mesure de discipline ?

Tout travailleur qui juge avoir été discipliné injustement par son employeur peut porter plainte devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Si le travailleur est membre d'un syndicat, il peut aussi choisir de porter sa plainte à l'arbitrage en vertu de l'examen des griefs prévu par sa convention collective (paragraphe 50(2)).

Avant d'agir, le travailleur ou l'employeur a le choix de prévenir le ministère du Travail qui envoie un inspecteur pour enquêter. Il n'est pas obligatoire de prévenir le ministère.

Dans ce cas, l'inspecteur ne joue pas un rôle de coercition, mais plutôt de conciliateur. Il parlera des prétendues représailles à chaque partie du lieu de travail et s'assurera que l'employeur et le travailleur connaissent leurs droits et leurs devoirs devant la loi. L'inspecteur ne peut pas émettre d'ordonnances au cours d'une enquête relative à de prétendues représailles par l'employeur.

S'il porte plainte à la Commission des relations de travail de l'Ontario, l'employeur doit prouver que les mesures de discipline ou autres pénalités imposées au travailleur étaient justifiées par un refus illégitime (paragraphe 50(5)). La Commission a le pouvoir d'annuler ou de modifier toute pénalité imposée au travailleur (paragraphe 50(7)).

REMARQUE : Les travailleurs assujettis à une règle ou à un code de discipline, aux termes de la Loi sur la police, sont traités selon cette loi (paragraphe 50(8)).

[Retour à la table des matières](#)

8. Le droit de faire cesser les travaux

[Circonstances dangereuses](#)

[Restrictions du droit de faire cesser les travaux](#)

[Droit conjoint de suspendre les travaux](#)

[Droit d'un membre agréé de suspendre les travaux](#)

[Recours responsable au droit de suspendre les travaux](#)

[Retour à la table des matières](#)

La Loi sur la santé et la sécurité au travail prévoit la suspension des travaux dangereux.

Dans la plupart des cas, il faut deux membres agréés pour ordonner à l'employeur de cesser les travaux dangereux (arrêt conjoint). L'un d'entre eux est un membre agréé représentant les travailleurs; l'autre, un membre agréé représentant l'employeur. Dans certains cas particuliers, un seul membre agréé a ce droit. Le présent chapitre explique comment et quand on peut procéder à la suspension des travaux.

Circonstances dangereuses

On ne peut arrêter les travaux que dans des «circonstances dangereuses» (paragraphe 44(1)).

Cela signifie une situation à laquelle s'appliquent *tous* les points suivants :

- il y a infraction à la loi (ou aux règlements); et
- l'infraction pose un danger ou un risque au travailleur; et
- tout délai apporté aux mesures visant à éliminer le danger ou le risque constitue un danger grave pour le travailleur.

[Retour à l'index du chapitre 8](#) | [Retour à la table des matières](#)

Restrictions du droit de faire cesser les travaux

Le droit de faire cesser les travaux dangereux ne s'applique pas aux agents de police, aux pompiers ou aux employés d'un établissement correctionnel (alinéa 44(2)a)).

Le droit de faire cesser les travaux ne s'applique pas aux lieux de travail suivants si la suspension des travaux risque de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne (alinéa 44(2)b)) :

- les hôpitaux, foyers pour personnes âgées, établissements psychiatriques, centres de réadaptation ou établissements analogues;
- les foyers de groupe pour personnes atteintes d'un handicap physique ou mental ou d'un problème de comportement;
- les services d'ambulance, cliniques ou postes de premiers soins;
- les laboratoires de tests médicaux;
- une buanderie, un service d'alimentation, une centrale d'énergie ou un service ou une installation technique utilisés par un des établissements susmentionnés.

Voir l'alinéa 43(2)d) de la loi pour la liste complète des lieux de travail.

[Retour à l'index du chapitre 8](#) | [Retour à la table des matières](#)

Droit conjoint de suspendre les travaux

Si un membre agréé a des raisons de croire à l'existence de circonstances dangereuses, il peut demander à un superviseur de procéder à une enquête. Le superviseur doit le faire promptement et en présence du membre agréé qui en a fait la demande. Celui-ci peut être un représentant des travailleurs ou de l'employeur (paragraphe 45(1)).

Que se passe-t-il si le membre agréé n'est pas satisfait des conclusions de l'enquête du superviseur ?

Si le membre agréé juge que les circonstances dangereuses sont toujours présentes, il peut demander à un autre membre agréé de procéder à une enquête (paragraphe 45(2)). Le second membre agréé doit le faire promptement et en présence du premier membre agréé (paragraphe 45(3)).

Le second membre agréé doit représenter l'autre partie du lieu de travail. Par exemple, si le premier membre agréé représente le travailleur, le second doit représenter l'employeur.

Dans les circonstances prescrites, si un membre agréé représentant l'employeur n'est pas disponible dans le lieu de travail, il peut désigner une autre personne pour agir en son nom dans la situation qui comporte

des circonstances dangereuses (paragraphe 45(9)).

Que se passe-t-il si les deux membres agréés conviennent que les circonstances sont dangereuses ?

Les membres agréés peuvent donner l'ordre à l'employeur de faire cesser les travaux ou de cesser d'utiliser un endroit quelconque du lieu de travail, ou du matériel, une machine ou un appareil, etc. (paragraphe 45(4)).

L'employeur doit le faire immédiatement et de manière à ne pas poser de danger à quiconque (paragraphe 45(5)).

Après avoir pris des mesures pour remédier à la situation dangereuse, l'employeur peut demander aux membres agréés qui ont délivré l'ordre de faire cesser les travaux ou à un inspecteur de l'annuler (paragraphe 45(7)). Seuls les membres agréés qui ont donné l'ordre peuvent l'annuler conjointement, à moins qu'un inspecteur du ministère ne le fasse (paragraphe 45(8)).

Que se passe-t-il lorsque les membres agréés ne conviennent que la situation est dangereuse ?

Si les membres agréés ne sont pas d'accord, on ne peut pas suspendre les travaux. Cependant, n'importe lequel des deux membres agréés peut demander à un inspecteur du ministère du Travail de procéder à une enquête. Après l'enquête, l'inspecteur communique sa décision par écrit aux deux membres agréés (paragraphe 45(6)).

[Retour à l'index du chapitre 8](#) [Retour à la table des matières](#)

Droit d'un membre agréé de suspendre les travaux

La loi autorise un seul membre agréé à suspendre les travaux dans certains cas. C'est un fonctionnaire connu sous le nom d'arbitre des questions de santé et de sécurité au travail qui accorde ce droit.

COMMENT S'EN REMETTRE À L'ARBITRE

Si un membre agréé dans le lieu de travail ou un inspecteur du ministère du Travail a des raisons de croire que le droit conjoint de suspendre les travaux ne suffira pas à protéger les travailleurs des dangers graves qui menacent leur santé ou leur sécurité, il peut s'en remettre à un arbitre pour obtenir un jugement déclaratoire contre l'employeur (paragraphe 46(1)).

Toute personne s'en remettant à un arbitre doit aviser par écrit à la fois l'employeur et un directeur du ministère du Travail (paragraphe 46(2)).

À n'importe quel moment après le dépôt de la demande, le ministre peut nommer un inspecteur chargé de tenter d'arriver à une entente entre le requérant et l'employeur (paragraphe 46(4)).

RÔLE DE L'ARBITRE

L'arbitre doit déterminer si l'employeur a négligé de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Pour parvenir à prendre une décision, l'arbitre applique les critères qui sont prescrits dans un règlement (paragraphe 46(6)).

Si l'arbitre constate que la procédure régissant l'arrêt conjoint des travaux dangereux ne suffit pas à protéger les travailleurs, il peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes ou les deux à la fois :

- déclarer que l'employeur est assujéti à la procédure régissant l'arrêt par un individu des travaux dangereux (expliquée ci-dessus) pour une période définie (alinéa 46(5)a)); ou
- recommander au ministre de désigner un inspecteur chargé de superviser les pratiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité pendant une période définie. Un inspecteur peut être

affecté au chantier à temps partiel ou à plein temps (alinéa 46(5)b)).

Si un inspecteur est affecté au lieu de travail, l'employeur doit rembourser au gouvernement le salaire, les avantages sociaux et la note de frais de l'inspecteur (paragraphe 46(8)).

La décision de l'arbitre est définitive (paragraphe 46(7)).

PROCÉDURE RÉGISSANT LE DROIT D'UN MEMBRE AGRÉÉ DE SUSPENDRE LES TRAVAUX DANGEREUX

Cette procédure s'applique à un employeur contre lequel l'arbitre a fait une déclaration conformément à la description ci-dessus. Elle s'applique également à un employeur qui a informé le comité mixte par écrit qu'il adopte volontairement la procédure suivante (paragraphe 47(1)).

Si un membre agréé constate la présence de circonstances dangereuses, il peut donner l'ordre à l'employeur de suspendre les travaux ou de cesser d'utiliser une partie du lieu de travail, ou du matériel, des appareils, etc. (paragraphe 47(2)).

L'employeur doit le faire immédiatement de manière à ne pas mettre autrui en danger (paragraphe 47(3)).

Après avoir fait cesser les travaux, l'employeur doit procéder promptement à une enquête en présence du membre agréé (paragraphe 47(4)).

Après avoir pris des mesures pour remédier à la situation dangereuse, l'employeur peut demander au membre agréé ou à un inspecteur d'annuler l'ordre (paragraphe 47(6)).

Que se passe-t-il si le membre agréé et l'employeur ne conviennent pas que la situation est dangereuse ?

Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties peut demander à un inspecteur de procéder à une enquête. Après avoir enquêté, l'inspecteur communique sa décision par écrit (paragraphe 47(5)).

Le membre agréé ou un inspecteur peuvent annuler un ordre de suspendre les travaux (paragraphe 47(7)).

[Retour à l'index du chapitre 8](#) | [Retour à la table des matières](#)

Recours responsable au droit de suspendre les travaux

Les membres agréés doivent justifier de la manière dont ils usent de leur autorité pour faire cesser les travaux dans des situations dangereuses. On peut porter plainte contre eux auprès de l'arbitre pour témérité, mauvaise foi ou *défaut d'exercer* leurs pouvoirs pour suspendre des travaux dangereux.

Qui peut porter plainte contre un membre agréé ?

N'importe quel travailleur dans le lieu de travail, un employeur ou un délégué du syndicat, le cas échéant, peuvent porter plainte contre un membre agréé (paragraphe 49(1)). Ils doivent soumettre la plainte dans les 14 jours qui suivent l'événement auquel se rapporte la plainte (paragraphe 49(2)).

Par exemple, un employeur peut porter plainte auprès de l'arbitre à propos d'un membre agréé représentant les travailleurs, qui n'est pas d'accord avec le membre agréé représentant l'employeur pour annuler l'ordre de suspendre les travaux après que l'on a remédié à la situation de façon satisfaisante. Ou bien, un délégué syndical peut porter plainte au sujet d'un membre agréé représentant l'employeur, qui a refusé d'obéir à l'ordre de faire cesser les travaux dans une situation manifestement dangereuse. Dans les deux cas, la plainte est adressée directement à l'arbitre.

Quelle décision l'arbitre peut-il rendre ?

L'arbitre décide si la plainte est valable et il peut rendre n'importe quelle décision qu'il juge opportune dans les circonstances. La décision peut inclure l'ordre de retirer au membre agréé son attestation (paragraphe 49(4)).

La décision de l'arbitre est définitive (paragraphe 49(5)).

Les membres agréés sont-ils rémunérés dans l'exercice de leurs fonctions ?

Les heures qu'un membre agréé passe à s'acquitter de ses obligations sont considérées comme des heures de travail. Cela comprend le temps qu'il passe en cas d'arrêt de travail ou de refus de travailler. L'employeur doit verser le taux de salaire applicable au membre agréé (paragraphe 49(2)).

L'employeur peut-il discipliner un membre agréé ?

Les membres agréés sont protégés contre toute mesure de représailles de l'employeur, comme les travailleurs qui refusent d'exécuter des travaux qui présentent un danger. Si le membre a agi conformément à la loi, a cherché à faire respecter la loi ou les règlements ou a témoigné lors d'un procès concernant l'application de la loi, il est protégé contre toutes représailles de l'employeur à son égard.

[Retour à l'index du chapitre 8](#) | [Retour à la table des matières](#)

9. Substances toxiques

[Le contrôle des substances toxiques](#)

[Les nouvelles substances](#)

[Le droit d'être informé sur les substances toxiques](#)

[Retour à la table des matières](#)

Une substance toxique est un agent biologique, chimique ou physique ou un mélange de ceux-ci dont la présence ou l'utilisation dans le lieu de travail est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité d'un travailleur.

Dans tout le texte de la loi et dans les règlements, on utilise les termes «substances dangereuses», «matériaux dangereux» ou «agents dangereux» pour désigner les substances toxiques. On peut interpréter l'un quelconque de ces termes pour signifier une substance toxique.

Les parties de la présente loi qui traitent des substances toxiques ont deux buts. Le premier est de contrôler les substances toxiques auxquelles s'expose le travailleur. Le deuxième est de veiller à l'identification précise des substances toxiques utilisées dans le lieu de travail et de fournir suffisamment de renseignements aux travailleurs pour qu'ils puissent les manipuler en sûreté.

La loi surveille également l'introduction de nouvelles substances dans le lieu de travail.

De plus, elle donne au grand public l'accès à l'information sur les substances toxiques que les entreprises utilisent dans leur collectivité.

Toutes les modalités relatives aux substances toxiques sont décrites dans le présent chapitre.

[Retour à l'index du chapitre 9](#) | [Retour à la table des matières](#)

Le contrôle des substances toxiques

La loi dispose de trois moyens pour contrôler les substances toxiques auxquelles s'exposent les travailleurs.

1. RÈGLEMENTS CONCERNANT LES SUBSTANCES DÉSIGNÉES

La loi prévoit la «désignation» des substances toxiques dont l'utilisation dans le lieu de travail est interdite ou strictement réglementée.

La désignation s'applique seulement aux substances dont on sait qu'elles sont particulièrement dangereuses.

Onze substances ont été désignées en vertu de la loi, notamment l'amiante, le plomb, le mercure et l'arsenic. On a adopté des règlements distincts à propos de chacune d'entre elles. En général, chaque règlement précise la quantité de la substance à laquelle les travailleurs peuvent s'exposer durant une période donnée, ainsi que les moyens de contrôler et de mesurer la substance dans le lieu de travail.

On peut aussi obtenir du ministère du Travail ou de Publications Ontario un autre guide qui traite en particulier des substances désignées.

2. RÈGLEMENT VISANT À CONTRÔLER L'EXPOSITION AUX AGENTS BIOLOGIQUES OU CHIMIQUES

La loi prévoit le contrôle des conditions atmosphériques dans le lieu de travail. Le règlement visant à contrôler l'exposition aux agents biologiques ou chimiques établit les limites de la quantité présente dans l'atmosphère du lieu de travail pour quelque 600 substances toxiques.

3. ORDRE EN VERTU DE L'ARTICLE 33

L'article 33 de la loi autorise un directeur à ordonner à un employeur, soit d'interdire, soit de restreindre la présence, l'utilisation réelle ou prévue d'une substance toxique dans le lieu de travail (paragraphe 33(1)).

Par exemple, le directeur peut ordonner que l'usage d'une substance toxique soit autorisé seulement lorsque les travailleurs portent un équipement de protection individuelle requis ou s'ils sont exposés pendant une durée définie seulement.

Les travailleurs indépendants peuvent faire l'objet d'un ordre en vertu de l'article 33.

Que se passe-t-il lorsqu'on délivre un ordre en vertu de l'article 33 ?

L'employeur doit obéir immédiatement à l'ordre. Il doit également donner une copie de l'ordre au comité ou au délégué à la santé et à la sécurité et, le cas échéant, au syndicat.

L'employeur doit également afficher une copie de l'ordre dans le lieu de travail à un endroit bien en vue des travailleurs concernés par la substance toxique (paragraphe 33(3)).

L'employeur peut-il interjeter appel d'un ordre en vertu de l'article 33 ?

Oui. Dans les 14 jours qui suivent l'ordre, l'employeur peut interjeter appel au ministre. Un travailleur ou le syndicat peut également faire appel de l'ordre du directeur (paragraphe 33(4)).

Le ministre peut désigner une personne pour entendre l'appel de l'employeur (paragraphe 33(5)). Cette personne a le pouvoir de suspendre l'ordre jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur l'appel (paragraphe 33(9)). Elle peut également confirmer ou modifier l'ordre du directeur comme elle l'entend. Sa décision est définitive (paragraphe 33(7)).

Les ordres en vertu de l'article 33 ne s'appliquent pas aux substances désignées (paragraphe 33(11)).

[Retour à l'index du chapitre 9](#) | [Retour à la table des matières](#)

Les nouvelles substances

L'introduction de nouvelles substances dans le lieu de travail est réglementée. En vertu de la loi, une nouvelle substance est un agent biologique ou chimique qui :

- n'a pas encore été utilisé dans un lieu de travail quelconque en Ontario; ou
- ne figure pas sur l'inventaire intitulé <<Chemical Substances Initial Inventory>> de mai 1979 ou dans le <<Cumulative Supplement>> de juin 1980, publiés par l'<<Environmental Protection Agency>> des États-Unis (paragraphe 34(3)).

Que faut-il faire lorsqu'on envisage de fabriquer ou d'utiliser une nouvelle substance dans un lieu de travail en Ontario?

Quiconque, y compris un travailleur indépendant, envisage de fabriquer, de distribuer ou de fournir une nouvelle substance à des fins d'utilisation commerciale ou industrielle dans un lieu de travail en Ontario doit d'abord aviser, par écrit, un directeur. Cet avis doit préciser les propriétés et les ingrédients de la nouvelle substance (paragraphe 34(1)).

Cet avis n'est pas nécessaire si la substance doit être fabriquée, distribuée ou fournie à des fins de recherche et de développement.

Si le directeur juge que l'introduction de la nouvelle substance risque de mettre en danger la santé ou la sécurité des travailleurs, il peut ordonner que le fabricant, fournisseur ou distributeur de la substance lui fournisse, à ses frais, une étude d'évaluation (paragraphe 34(2)).

[Retour à l'index du chapitre 9](#) | [Retour à la table des matières](#)

Le droit d'être informé sur les substances toxiques

- La loi accorde aux travailleurs le droit de savoir quelles substances toxiques se trouvent dans le lieu de travail. Ce droit a toujours fait partie de la loi, mais il a été considérablement renforcé en 1988 quand on a modifié la loi dans le cadre de la mise en oeuvre à l'échelle du Canada du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Les articles de la loi qui se rapportent à la mise en oeuvre du SIMDUT font état de «matières dangereuses» au lieu de substances toxiques. Par conséquent, nous continuerons de parler de matières dangereuses dans le reste de ce chapitre qui décrit les devoirs généraux de l'employeur en vertu du SIMDUT.

Il existe un règlement distinct se rapportant au SIMDUT et qui donne des précisions concernant les exigences. D'autres exigences du SIMDUT dans la loi et les règlements figurent dans un autre guide disponible au ministère du Travail ou à Publications Ontario.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR RELATIVES AUX MATIÈRES DANGEREUSES

Un employeur chargé d'un lieu de travail qui utilise des matières dangereuses a trois devoirs principaux : relever les matières dangereuses, fournir des feuilles de données sur la sûreté des matériaux et former les travailleurs.

IDENTIFIER LES MATIÈRES DANGEREUSES

L'employeur veille à ce que toutes les matières dangereuses utilisées au travail soient identifiées de la

manière prescrite (alinéa 37(1)a)). Dans la plupart des cas, le récipient qui contient la matière dangereuse doit porter une étiquette détaillée. Cependant, dans certains cas, on peut utiliser un moyen d'identification moins officiel. Le règlement du SIMDUT précise la manière et le moment d'identifier les matières dangereuses.

C'est le fournisseur qui doit veiller à l'étiquetage ou à l'identification des matières dangereuses que l'employeur lui achète. L'employeur est tenu d'aviser le ministère du Travail par écrit s'il n'obtient pas les étiquettes convenables après plusieurs tentatives raisonnables par téléphone ou par lettre auprès du fournisseur (paragraphe 37(4)).

Il est interdit à quiconque d'enlever ou d'effacer l'identification d'une matière dangereuse dans le lieu de travail (paragraphe 37(2)).

Lorsque l'identification d'une matière dangereuse est en lettres (plutôt que représentée par un code-couleur ou un symbole, par exemple), elle doit être rédigée en anglais et en toute autre langue prescrite (alinéa 37(1)c)).

FOURNIR DES FEUILLES DE DONNÉES SUR LA SÛRETÉ DES MATÉRIAUX

L'employeur a le devoir général d'obtenir ou de préparer des feuilles de données encore valides sur la sûreté des matériaux à l'égard de matériaux dangereux dans un lieu de travail (alinéa 37(1)b)). Par «encore valides», on entend des feuilles établies durant les trois dernières années (paragraphe 37(5)).

Un règlement précise les renseignements exigés sur la feuille de données, ainsi que certaines dispenses de ce devoir général.

C'est le fournisseur des matières dangereuses que l'employeur achète qui doit fournir la feuille de données. Si l'employeur n'est pas en mesure d'obtenir une feuille de données sur la sûreté des matériaux du fournisseur de la matière dangereuse, il est tenu d'en aviser un directeur du ministère du Travail par écrit (paragraphe 37(4)). Si l'employeur fabrique lesdites matières sur place, il doit préparer la feuille de données.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs, du comité mixte ou du délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, une copie des feuilles de données sur la sûreté des matériaux (paragraphe 38(1)). La rubrique Accès du public aux feuilles de données précise la diffusion des feuilles de données sur la sûreté des matériaux dans le grand public.

L'employeur peut rendre les feuilles de données sur la sûreté des matériaux facilement accessibles aux travailleurs par l'intermédiaire d'un terminal d'ordinateur, à condition de maintenir le terminal en bon état de fonctionnement et d'apprendre aux travailleurs et aux membres du comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, à se servir de l'ordinateur pour retrouver la feuille de données sur la sûreté des matériaux. L'employeur doit également fournir aux travailleurs, sur demande, des copies sur papier des feuilles de données sur la sûreté des matériaux (paragraphe 38(6)).

FORMER LES TRAVAILLEURS

L'employeur a le devoir général de former les travailleurs qui, dans leur travail, manipulent des matériaux dangereux ou sont susceptibles de le faire (paragraphe 42(1)). Les exigences précises en matière de formation sont stipulées dans le règlement du SIMDUT.

L'employeur doit consulter le comité mixte ou le délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, à propos du fond et de la forme des programmes de formation (paragraphe 42(2)).

Au moins une fois par an, l'employeur, de concert avec le comité mixte ou le délégué à la santé et à la sécurité au travail, doit réexaminer le programme de formation des travailleurs et déterminer si les travailleurs connaissent bien le sujet (paragraphe 42(3)). Ce réexamen doit avoir lieu plus souvent qu'une fois par an si l'employeur, à la recommandation du comité ou du délégué, juge opportun de le faire.

(alinéa 42(4)a)). Il faut également réexaminer le programme plus souvent en cas de changement qui risque d'avoir des effets sur la santé et la sécurité d'un travailleur (alinéa 42(4)b)).

Le besoin de réexaminer le programme de formation ne signifie pas nécessairement qu'il faille recycler les travailleurs. Le réexamen a pour objet de voir s'il est nécessaire de mettre le programme de formation à jour et s'il est nécessaire de recycler les travailleurs.

ÉVALUATION DES AGENTS BIOLOGIQUES ET CHIMIQUES

La loi oblige l'employeur à déterminer si les agents biologiques et chimiques produits dans le lieu de travail pour y être utilisés constituent des matériaux dangereux (article 39). Le règlement du SIMDUT précise la manière dont l'employeur doit le faire.

Dans la loi et dans le règlement du SIMDUT, par évaluation, on entend le processus par lequel on détermine si un agent produit dans le lieu de travail est dangereux. L'évaluation se fait par écrit et on en remet une copie aux travailleurs ainsi qu'au comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité au travail, le cas échéant (paragraphe 39(2)).

Certains employeurs assujettis aux règlements de l'Ontario relatifs aux substances désignées connaissent peut-être le terme «évaluation». Le terme revêt un sens différent dans le règlement du SIMDUT et dans les règlements relatifs aux substances désignées. L'évaluation aux termes du SIMDUT se borne à décider si un agent produit dans le lieu de travail constitue une matière dangereuse. Dans les règlements relatifs aux substances désignées, l'évaluation a pour but de constater si le travailleur est exposé à une substance désignée.

ACCÈS DU PUBLIC AUX FEUILLES DE DONNÉES SUR LA SÛRETÉ DES MATÉRIAUX

La loi prévoit la distribution des feuilles de données sur la sûreté des matériaux à l'extérieur du lieu de travail. Les personnes suivantes, en particulier, peuvent réclamer une copie d'une feuille de données sur la sûreté des matériaux à l'employeur :

- le médecin-hygiéniste,
- les sapeurs-pompiers locaux et
- le ministère du Travail.

C'est par l'entremise du médecin-hygiéniste que le public a accès aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux. N'importe qui a le droit de s'adresser au médecin-hygiéniste et demander à voir une copie d'une ou de toutes les feuilles de données sur la sûreté des matériaux pour un lieu de travail situé dans la circonscription sanitaire du médecin-hygiéniste. Si celui-ci ne dispose pas de la feuille de données sur la sûreté des matériaux en question, il doit se la procurer auprès de l'employeur (paragraphe 38(2) et (3)).

Le médecin-hygiéniste n'a pas le droit de révéler le nom de la personne qui a demandé à voir une feuille de données sur la sûreté des matériaux (paragraphe 38(4)).

INVENTAIRE DES SUBSTANCES DANGEREUSES

La loi exige que les employeurs dressent un inventaire de tous les matériaux dangereux et agents physiques dangereux qui se trouvent dans le lieu de travail, comme le prescrit le règlement (paragraphe 36(1)).

À l'heure actuelle, aucun règlement ne précise la nature des renseignements devant figurer dans l'inventaire. C'est pourquoi on n'exige pas à l'heure actuelle que les employeurs dressent des inventaires des matières dangereuses utilisées dans le lieu de travail.

PLANS D'ÉTAGE

La loi exige que l'employeur fournisse un plan d'étage du lieu de travail indiquant le nom de tous les

matériaux dangereux et leur emplacement, *comme le prescrit le règlement*, (paragraphe 36(7)). À l'heure actuelle, aucun règlement n'exige un plan d'étage, ce qui signifie que les employeurs ne sont *pas* tenus de les fournir jusqu'à ce qu'un tel règlement ait été adopté.

RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

La loi protège la nature confidentielle des secrets de commerce (article 40). L'employeur peut déposer une demande auprès de la «commission des demandes» pour être dispensé de révéler certains renseignements normalement exigés sur une étiquette ou une feuille de données sur la sûreté des matériaux (ainsi que les inventaires, une fois qu'ils seront exigés par la loi) si l'employeur estime qu'il s'agit d'un secret de commerce.

La «commission des demandes» dont il est fait état dans la loi est le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, un organisme du gouvernement fédéral.

La plupart des exigences relatives aux renseignements confidentiels sont précisées par d'autres lois et règlements, notamment, la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses* et ses règlements, le règlement sur les produits contrôlés et le règlement du SIMDUT de l'Ontario. Pour bien comprendre la manière dont les lois sur la santé et la sécurité au travail considèrent les renseignements confidentiels concernant les matières dangereuses, il faut consulter les lois et les règlements à cet effet. Le ministère du Travail a rédigé un guide qui explique les textes de loi qui traitent du Règlement du SIMDUT et qui comportent une brève explication des exigences de ces lois. Pour de plus amples renseignements, s'adresser au :

Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses

66, rue Slater, 4^e étage, Bureau 400

Ottawa (Ontario)

K1A 0C9

Téléphone : (613) 993-4331

AGENTS PHYSIQUES DANGEREUX

Les exigences relatives aux étiquettes, aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux et à la formation des travailleurs ne s'appliquent qu'aux agents chimiques et biologiques et non aux agents physiques. Par agent physique, on entend le bruit, la chaleur, le froid, les vibrations et les radiations.

La loi prévoit l'adoption de règlements qui exigeraient tant des fournisseurs de matériel qui produit un agent physique dangereux que des employeurs qui utilisent ce matériel, qu'ils fournissent des renseignements précis sur l'agent en question (article 41). À l'heure actuelle, il n'existe aucun règlement de ce genre. L'employeur a cependant le devoir général d'informer le travailleur et le superviseur de tout danger lié à un agent physique dans le lieu de travail.

REMARQUE : Les dispositions de la loi relatives à l'identification des matières dangereuses, de feuilles de données sur la sûreté des matériaux, aux évaluations, à l'accès du public aux feuilles de données, aux inventaires des produits dangereux, aux plans d'étage, aux secrets de commerce et aux agents physiques dangereux s'appliquent également aux travailleurs indépendants.

[Retour à l'index du chapitre 9](#) | [Retour à la table des matières](#)

10. L'Agence pour la santé et la sécurité au travail

Attestation des membres des comités mixtes

Éducation et formation

Centres de formation en santé et en sécurité, cliniques médicales et associations pour la sécurité

Accréditation patronale

Autres fonctions

Comité consultatif de la petite entreprise

[Retour à la table des matières](#)

L'Agence pour la santé et la sécurité au travail a été créée en 1990 pour favoriser une plus grande participation de la part des intervenants en milieu de travail dans la formation, la consultation, la promotion et la recherche en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail en Ontario (paragraphe 13(1)).

L'Agence est un organisme dirigé conjointement par des représentants de la direction et du monde du travail (paragraphe 13(2)). Cette structure mixte qui caractérise l'Agence renforce l'un des principes sous-jacents de la loi, notamment la nécessité d'une collaboration étroite de toutes les parties au lieu de travail pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

Les principales fonctions de l'Agence sont décrites ci-dessous :

[Retour à l'index du chapitre 10](#) | [Retour à la table des matières](#)

Attestation des membres des comités mixtes

L'Agence a le devoir d'établir les exigences et les normes à satisfaire pour qu'un membre de comité mixte soit agréé (alinéa 16(1)a)). En outre, elle a le pouvoir d'élaborer et de diriger le processus d'attestation, y compris la formation et l'attestation des membres des comités mixtes (alinéas 16(1)b) et c)).

Éducation et formation

L'Agence est habilitée à élaborer, dispenser et financer des programmes de formation en matière de santé et de sécurité au travail. Pour ce faire, elle peut collaborer avec d'autres établissements, comme les collèges communautaires et les associations pour la prévention et les centres de formation actuels (alinéas 16(1)d) et e)).

L'Agence est également habilitée à financer et à établir les normes de la formation en premiers soins (alinéa 16(1)h)).

Centres de formation en santé et en sécurité, cliniques médicales et associations pour la sécurité

L'Agence est habilitée à superviser le fonctionnement des cliniques pour la santé et la sécurité, des centres de formation et des associations pour la prévention des accidents prescrits par le règlement (alinéa 16(1)n)). Elle peut aussi accorder des subventions ou des crédits à ces organismes (alinéa 16(1)o)).

[Retour à l'index du chapitre 10](#) | [Retour à la table des matières](#)

Accréditation patronale

L'Agence peut accréditer les employeurs qui ont un programme de santé et de sécurité qui a fait ses preuves. Elle peut également révoquer l'accréditation d'un employeur si celui-ci cesse d'appliquer les normes qu'elles a établies (alinéas 16(1)i) et j)).

Autres fonctions

Les autres fonctions de l'Agence pour la santé et la sécurité au travail consistent à :

- financer la recherche en matière de santé et de sécurité au travail (alinéa 16(1)g));
- conseiller le ministre du Travail quant aux questions de santé et de sécurité au travail (alinéa 16(1)m); et
- sensibiliser le public à la santé et à la sécurité au travail (alinéa 16(1)f).

Comité consultatif de la petite entreprise

La loi exige que l'Agence crée un comité consultatif composé d'un nombre égal de représentants de la direction et de représentants du travail dans les petites entreprises (paragraphe 16(7)). Ce comité a pour but de conseiller l'Agence au sujet des moyens les plus économiques d'assurer la formation dans les petites entreprises.

[Retour à l'index du chapitre 10](#) | [Retour à la table des matières](#)

11. Mise en application de la loi

[Ordres de l'inspecteur](#)

[Enquêtes dans le lieu de travail](#)

[Infractions et peines](#)

[Retour à la table des matières](#)

Les inspections du lieu de travail ont pour but de s'assurer qu'il est conforme à la loi et aux règlements et que le système de responsabilité interne fonctionne bien. Grâce aux inspections, les parties en milieu de travail ont accès à des connaissances spéciales et à une certaine expertise en matière de santé et de sécurité au travail, que le ministère du travail est en mesure de leur offrir par l'entremise de ses inspecteurs.

Le présent chapitre décrit la manière dont sont exécutées les lois de l'Ontario en matière de santé et de sécurité au travail.

Quelle est la fréquence des inspections ?

Tout dépend du type de lieu de travail, de sa superficie et de ses résultats au chapitre de la santé et de la sécurité. Par exemple, les chantiers de construction peuvent être inspectés toutes les trois ou quatre semaines; une usine, chaque fois qu'il y a des problèmes, et une mine, environ trois fois par an.

Les inspections se font également à la suite d'une plainte particulière portée à propos du lieu de travail. Ces plaintes demeurent confidentielles.

L'inspection est un examen approfondi des conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail par l'inspecteur qui est généralement accompagné de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Quels sont les pouvoirs d'un inspecteur ?

Pour s'acquitter de ses devoirs, l'inspecteur est habilité à :

- pénétrer dans n'importe quel lieu de travail sans mandat ou
- préavis (alinéa 54(1)a));
- interroger n'importe qui, en privé ou en présence de quelqu'un d'autre, ayant affaire à une inspection, un examen ou un test (alinéa 54(1)g));
- manipuler, utiliser ou tester tout matériel, toute machine, tout matériau ou tout agent dans le lieu de

- travail et en prélever des échantillons (alinéas 54(1)b) et e));
 - examiner tous les documents ou dossiers et les enlever du lieu de travail pour faire des photocopies (alinéas 54(1)c) et d)).
- REMARQUE : L'inspecteur doit fournir un reçu pour les documents empruntés et les retourner promptement après avoir fait des photocopies.*
- prendre des photographies (alinéa 54(1)g));
 - exiger que le lieu de travail, en tout ou en partie, ne soit pas dérangé pendant une période de temps raisonnable pour lui permettre de mener à bonne fin un examen, une enquête ou un test (alinéa 54(1)i));
 - exiger que le matériel, qu'une machine ou qu'un procédé soit mis en marche ou actionné ou qu'une méthode ou qu'un système soit suivi s'il peut se rattacher à un examen, une enquête ou un test (alinéa 54(1)j));
 - examiner et photocopier tout élément d'un programme de formation des travailleurs (alinéa 54(1)p)).
- REMARQUE : L'inspecteur a également le droit d'assister à n'importe quel programme de formation.*
- ordonner à un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou le délégué à la santé et à la sécurité d'inspecter le lieu de travail à des intervalles définis (article 55));
 - saisir un objet quelconque remis à l'inspecteur ou à sa portée, si l'inspecteur a des raisons d'y voir la preuve d'une infraction à la loi ou aux règlements (paragraphe 56(1));
- REMARQUE : L'inspecteur a le choix d'emporter avec lui l'objet saisi ou de le laisser dans le lieu de travail. Il doit en informer le propriétaire et lui donner un reçu. L'inspecteur peut également utiliser l'objet saisi pour le soumettre comme preuve à un juge provincial ou à un juge de paix. Si ce n'est pas possible, par exemple s'il a saisi un bulldozer, l'inspecteur doit informer le juge de la saisie. 54(3));*
- exiger que l'employeur fasse faire un test par un expert-conseil, à ses propres frais, et lui soumette un rapport sur tout matériel, toute machine, tout matériau, tout agent, etc. (alinéa 54(1)f));
 - exiger que l'employeur fasse faire un test par un ingénieur à propos du matériel ou d'une machine pour vérifier qu'ils ne mettent pas les travailleurs en danger (alinéa 54(1)k)). L'inspecteur peut interdire l'utilisation dudit matériel en attendant les résultats du test (alinéa 54(1)l));
 - exiger qu'un propriétaire, constructeur ou employeur fournisse, à ses frais, un rapport effectué par un ingénieur qui évalue la solidité de la structure du lieu de travail (alinéa 54(1)m));
 - exiger que le propriétaire d'une mine fournisse, à ses frais, un rapport officiel, portant le sceau et la signature d'un ingénieur, qui évalue que la stabilité du sol, les méthodes d'exploitation minière et les éléments qui servent à soutenir ou à stabiliser le roc à l'intérieur de la mine ne sont pas susceptibles de mettre en danger le travailleur (alinéa 54(1)n));
 - exiger qu'un employeur, fabricant, producteur, importateur, distributeur ou fournisseur fournisse des renseignements sur tout procédé ou agent utilisé, ou destiné à être utilisé, dans le lieu de travail, et sur son mode d'utilisation, y compris :
 - les ingrédients, la composition et les propriétés de l'agent;
 - l'effet toxicologique de l'agent;
 - l'effet qui résulte du contact, de l'inhalation ou de l'ingestion de l'agent;
 - les mesures de protection et les mesures d'urgence prises, ou qui doivent être prises, dans le cas d'une exposition à l'agent;
 - l'effet qui résulte de l'utilisation, du transport et de l'élimination de l'agent (alinéa 54(1)o)).

Qui peut accompagner l'inspecteur ?

En plus des personnes désignées par l'employeur, un représentant des travailleurs accompagne l'inspecteur. Cela peut être un travailleur membre du comité mixte ou un délégué à la santé et à la sécurité, ou un travailleur (choisi par le syndicat, le cas échéant) à cause de ses connaissances et de son expérience (paragraphe 54(3)). Le travailleur est considéré au travail durant l'inspection et l'employeur doit lui verser le taux de salaire applicable.

S'il n'y a pas de représentant des travailleurs choisi en vertu du paragraphe précédent, pour assister à l'inspection, l'inspecteur rencontre un nombre suffisant de travailleurs pour leur poser des questions sur la santé et la sécurité dans le lieu de travail (paragraphe 54(4)).

L'inspecteur peut également être accompagné d'une personne ayant des connaissances ou une expérience spéciales. Par exemple, l'inspecteur peut amener un ingénieur dans le lieu de travail pour tester une

machine du point de vue de la sécurité (alinéa 54(1)g)).

REMARQUE : Tout renseignement obtenu par l'inspecteur ou quiconque accompagnant l'inspecteur dans le lieu de travail est considéré comme confidentiel. Il ne peut être révélé à quiconque, sauf si la loi, les règlements ou une autre loi l'exigent.

CHACUN DANS LE LIEU DE TRAVAIL EST TENU DE COLLABORER

Tout le monde doit s'efforcer d'aider l'inspecteur dans l'exercice de ses fonctions aux termes de la loi (paragraphe 62(1)).

Il est strictement interdit d'entraver le travail d'un inspecteur, y compris de fournir de faux renseignements, de refuser de fournir les renseignements que l'inspecteur exige ou de gêner le fonctionnement d'un appareil de contrôle dans le lieu de travail.

[Retour à l'index du chapitre 11](#) | [Retour à la table des matières](#)

Ordres de l'inspecteur

L'inspecteur prépare un rapport et formule des recommandations pour améliorer les pratiques en matière de santé et de sécurité. En cas d'infraction à la loi ou aux règlements, l'inspecteur peut ordonner, par écrit, à l'employeur de se conformer à la disposition de la loi dans une période définie ou sans délai, si le danger est imminent. Un ordre de l'inspecteur exige parfois que l'employeur soumette un plan au ministère précisant les délais et les modalités d'exécution de l'ordre.

Si l'inspecteur donne un ordre aux termes de la loi ou des règlements et conclut que l'infraction constitue un danger ou comporte un risque pour la santé et la sécurité d'un travailleur, l'inspecteur peut également :

- interdire l'utilisation d'un lieu, du matériel, d'une machine, d'un matériau, d'un procédé, etc., tant que son ordre n'est pas exécuté (alinéa 57(6)a));
- exiger l'arrêt des travaux (alinéa 57(6)b));
- ordonner que les travailleurs quittent le lieu de travail et en interdire l'accès aux travailleurs jusqu'à ce que le danger ou le risque soit écarté (alinéa 57(6)c)). Personne ne peut exiger d'un travailleur ou autoriser un travailleur à pénétrer dans le lieu de travail, sauf pour éliminer le danger et seulement à condition de se protéger (article 58));
- interdire l'utilisation de tout agent chimique, physique ou biologique (paragraphe 57(8)).

Lorsque l'inspecteur a ordonné la suspension des travaux, l'employeur peut reprendre les travaux ou l'utilisation de tout matériel, toute machine, etc., avant une nouvelle inspection, sous réserve des deux conditions suivantes :

- l'employeur informe l'inspecteur que son ordre a été exécuté; et
- un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou le délégué à la santé et à la sécurité informe l'inspecteur que l'ordre a été exécuté, à son avis (paragraphe 57(7)).

AVIS D'EXÉCUTION D'UN ORDRE DE L'EMPLOYEUR

Si un inspecteur a donné l'ordre à l'employeur de remédier à une infraction à la loi ou aux règlements, l'employeur doit envoyer un avis par écrit au ministère dans les trois jours qui suivent le moment où l'employeur juge que l'ordre a été exécuté (paragraphe 59(1)).

Cet avis doit porter la signature de l'employeur. Il peut également y annexer une déclaration indiquant l'accord ou le désaccord, signée par un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou par un délégué à la santé et à la sécurité à propos de l'avis de l'employeur que l'ordre a été exécuté (alinéa 59(2)a)).

Le membre du comité ou le délégué peut refuser de signer une déclaration à cet effet pour une raison quelconque. Une raison, par exemple, serait que le membre ou le délégué estime qu'il n'est pas en

mesure de juger véritablement si l'employeur a exécuté l'ordre. Dans ce cas l'employeur doit soumettre, avec l'avis d'exécution de l'ordre, une déclaration que le membre ou le délégué a refusé de signer la déclaration indiquant l'accord ou le désaccord (alinéa 59(2)b)).

L'employeur doit afficher des copies de l'avis d'exécution de l'ordre et de l'ordre initial dans un endroit bien en vue des travailleurs dans le lieu de travail durant 14 jours après la date d'envoi de l'avis au ministère (paragraphe 59(3)).

L'envoi de l'avis d'exécution de l'ordre de l'employeur au ministère ne signifie pas que l'ordre a été exécuté de façon satisfaisante. Seul un inspecteur peut en juger (paragraphe 59(4)).

AFFICHAGE DES ORDRES ET DES RAPPORTS DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Lorsque l'inspecteur donne un ordre ou fait un rapport après son inspection, l'employeur doit afficher une copie de l'ordre ou du rapport à un endroit du lieu de travail bien en vue des travailleurs. L'inspecteur en fournit également une copie au délégué à la santé et à la sécurité ou au comité mixte (paragraphe 57(6)).

Peut-on interjeter appel des ordres d'un inspecteur ?

Oui. N'importe qui, y compris un travailleur et un syndicat, qui est visé par un ordre de l'inspecteur peut interjeter appel auprès de l'arbitre des questions de santé et de sécurité au travail dans les 14 jours qui suivent la date de l'ordre (paragraphe 61(1)). On peut également interjeter appel du refus d'un inspecteur de donner un ordre (paragraphe 61(5)).

L'appel à l'arbitre peut s'effectuer par écrit, verbalement ou par téléphone. Avant de l'entendre, l'arbitre peut toutefois exiger que les motifs soient précisés par écrit (paragraphe 61(2)).

L'arbitre entend et tranche l'appel le plus rapidement possible. L'arbitre a le pouvoir de suspendre l'application de l'ordre tant qu'il n'a pas statué sur l'appel.

Dans sa décision, l'arbitre possède tous les pouvoirs de l'inspecteur et il peut confirmer ou infirmer l'ordre de l'inspecteur ou remplacer l'ordre.

La décision de l'arbitre est définitive.

[Retour à l'index du chapitre 11](#) | [Retour à la table des matières](#)

Enquêtes du lieu de travail

Qu'est-ce qu'une enquête ?

On mène une enquête en cas d'accident grave ou fatal dans le lieu de travail, en cas d'événement extraordinaire ou de refus de travailler.

Un inspecteur du ministère mène les enquêtes, habituellement accompagné d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des travailleurs.

Pendant qu'il mène une enquête, l'inspecteur a tous les pouvoirs susmentionnés. Chacun dans le lieu de travail est tenu de collaborer avec un inspecteur durant l'enquête.

La scène d'un accident grave ou mortel

Si une personne est tuée ou grièvement blessée dans le lieu de travail, nul ne doit déranger de quelque façon que ce soit la scène de l'accident sans la permission d'un inspecteur.

Ce qui précède ne s'applique pas s'il est nécessaire de déranger la scène de l'accident afin de :

- sauver quelqu'un ou de soulager ses souffrances;
- maintenir le fonctionnement d'une entreprise de services publics jugés essentiels ou d'un réseau de transport public; ou
- empêcher des dommages inutiles au matériel ou à un autre bien (paragraphe 51(2)).

[Retour à l'index du chapitre 11](#) | [Retour à la table des matières](#)

Infractions et peines

Le ministère peut poursuivre quiconque enfreint la loi ou les règlements ou ne respecte pas un ordre d'un inspecteur, d'un directeur ou du ministre (paragraphe 66(1)).

Avant de décider de poursuivre ou non, le ministre tient compte de la gravité de l'infraction et considère s'il y a eu récidive ou défaut d'exécuter des ordres.

Tout individu trouvé coupable d'une infraction en vertu de la loi est passible d'une amende, jusqu'à concurrence de 25 000 \$, ou d'une peine de prison de 12 mois au plus. Les sociétés trouvées coupables d'une infraction sont passibles d'une amende, jusqu'à concurrence de 500 000 \$ (paragraphe 66(1) et (2)).

[Retour à l'index du chapitre 11](#) | [Retour à la table des matières](#)

Annexes

Annexe A - Comment préparer un énoncé de politique en matière de santé et de sécurité

Pour communiquer l'engagement de l'entreprise pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, rien n'est plus efficace qu'une déclaration à cet effet émanant de la haute direction. L'attitude des cadres supérieurs, les relations entre le patronat et les travailleurs, les intérêts communautaires et la technologie sont autant de facteurs déterminant la façon de concevoir et d'aborder la santé et la sécurité au travail.

Les lieux de travail dotés d'un palmarès exceptionnel en matière de santé et de sécurité assument clairement leur responsabilité et remédient aux lacunes sur le plan de la santé et de la sécurité. Leur conduite renforce les bons rapports entre la direction et les travailleurs.

La loi exige que l'employeur formule, par écrit, un programme visant à mettre en oeuvre sa politique en matière de santé et de sécurité au travail et qu'il la revise au moins une fois par an et qu'il élabore et maintienne un programme visant à la mettre en oeuvre (alinéa 25(2)j)).

Un énoncé de politique clair et concis reflète l'engagement de la direction, son appui et son attitude à l'égard du programme de santé et de sécurité pour la protection des travailleurs. Cet énoncé doit porter la signature du chef de la direction du lieu de travail pour indiquer l'engagement de la haute direction.

Voici un exemple de bonne politique en matière de santé et de sécurité.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

La direction de _____ s'intéresse vivement à la santé et à la sécurité de son personnel. Elle tient beaucoup à protéger les employés des blessures ou maladies professionnelles. _____ s'efforcera par tous les moyens de fournir un milieu de travail sécuritaire et salubre. Tous les superviseurs et les travailleurs doivent se consacrer à la réalisation de cet objectif permanent pour réduire les risques d'accident.

_____, à titre d'employeur, est en définitive responsable pour la santé et la sécurité de ses travailleurs. À titre de propriétaire ou d'exploitant, de président du conseil d'administration et chef de la direction, etc., de _____, je vous promets solennellement de prendre toute précaution raisonnable dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs.

Les superviseurs sont tenus responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'ils dirigent. Ils doivent veiller à ce que le matériel et l'outillage soient sécuritaires et que les travailleurs respectent les pratiques et procédés reconnus en matière de sécurité au travail. Les travailleurs doivent être formés convenablement pour exercer leurs fonctions et veiller à leur santé et sécurité.

Chaque travailleur doit protéger sa propre santé et sécurité en respectant la loi et en adoptant des pratiques et des méthodes de travail sécuritaires que l'entreprise a établies.

Toutes les parties en cause ont intérêt à tenir compte de la santé et de la sécurité dans tout ce qu'elles entreprennent. L'engagement en faveur de la santé et de la sécurité forme une partie intégrante de cette société, depuis le chef de la direction jusqu'aux travailleurs.

Signé : _____
président

En plus de préparer une politique en matière de santé et de sécurité comme celle-ci, l'employeur doit aussi adopter un programme pour mettre en oeuvre la politique. Le programme varie en fonction des dangers particuliers de chaque lieu de travail. Le programme portera sur certains ou tous les éléments suivants :

1. La formation des travailleurs (par ex. nouveaux employés, SIMDUT, nouvelles méthodes de travail).
2. Des inspections du lieu de travail et une analyse des risques.
3. Une analyse des accidents et des maladies survenus dans le lieu de travail.
4. Un budget pour la santé et la sécurité.
5. Des voies officielles de communication pour répondre promptement aux préoccupations des travailleurs.
6. Les moyens de pénétrer dans un espace confiné
7. La méthode d'arrêt sous clef
8. La protection des machines
9. Les pratiques et méthodes de manutention des matériaux
10. L'entretien et les réparations
11. Le nettoyage et le rangement
12. L'équipement de protection
13. Les mesures d'urgence
14. Le secourisme et le sauvetage
15. La sécurité électrique
16. La prévention des incendies
17. Les mesures de contrôle techniques (par ex. ventilation)

Cette liste n'est pas exhaustive.

[Retour à la table des matières](#)

Annexe B--Règlements pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* Lois refondues de l'Ontario, 1990, chapitre 0.1

Le 23 avril, 1999

a. Règlements concernant la sécurité

Adoption des exigences en matière de formation :	Règl. 784/93 tel qu'il est modifié par les Règl. 231/95 et 270/96
Chantiers de construction :	Règl. 213/91 tel qu'il est modifié par les Règl. 631/94 et 143/99
Établissements industriels :	R.R.O. 1990, Règl. 851 tel qu'il est modifié par les règl. 516/92, 630/94, 230/95, 450/97 et 144/99
Mines et installations minières :	R.R.O. 1990, Règl. 854 tel qu'il est modifié par les Règl. 583/91, 584/91, 171/92, 384/92, 571/92, 693/92, 60/94, 779/94, 68/96, 272/97 et 236/99
Nettoyage de vitres :	R.R.O. Règl. 859 tel qu'il est modifié par le Règl. 523/92 (Règl. 380/91)&nbsp;np;:**
Définition d'une blessure critique (aux fins de références, se reporter à <i>Chantiers de construction, Établissements industriels, Mines et installations minières, Nettoyage de vitres ci-dessus</i>) :	R.R.O. 1990, Règl. 834 (Règl. 351/91)&nbsp;np;:**
Opérations de plongée :	Règl. 629/94
Équipement de protection de Pompiers :	Règl. 714/94 tel qu'il est modifié par le Règl. 449/97
Établissements de soin de santé et résidentiels :	Règl. 67/93 tel qu'il est modifié par le Règl. 142/99
Exploitation de pétrole et du gaz sous-marins :	R.R.O. 1990, Règl. 855
Structures de protection contre le capotage :	R.R.O. 1990, Règl. 856 (Règl. 357/91)&nbsp;np;:**
Enseignants :	R.R.O. 1990, Règl. 857 (Règl. 352/91)&nbsp;np;:**
Professeurs et assistants d'université :	R.R.O. 1990, Règl. 858 (Règl. 353/91)&nbsp;np;:**

b. Substances désignées

Acrylonitrile :	R.R.O. 1990, Règl. 835, tel qu'il est modifié par le Règl. 507/92.
Arsenic :	R.R.O. Règl. 836, tel qu'il est modifié par le Règl. 508/92 (Règl. 378/91)&nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
Amiante :	R.R.O. 1990, Règl. 837, tel qu'il est modifié par le Règl. 509/92 et le Règl. 598/94 (Règl. 352/91)&nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
Amiante dans les chantiers de construction, les bâtiments et durant les travaux de réparation :	R.R.O., Règl. 838, tel qu'il est modifié par le Règl. 510/92
Benzène :	R.R.O., Règl. 839, tel qu'il est modifié par le Règl. 511/92
Fumées de four à coke :	R.R.O. 1990, Règl. 840, tel qu'il est modifié par le Règl. 512/92 (Règl. 381/91)&nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
Oxyde d'éthylène :	R.R.O. 1990, Règl. 841, tel qu'il est modifié par le Règl. 515/92 (Règl. 379/91)&nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
Isocyanates :	R.R.O. 1990, Règl. 842, tel qu'il est modifié par le Règl. 518/92 (Règl. 377/91)&nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
Plomb :	R.R.O. 1990, Règl. 843, tel qu'il est modifié par le Règl. 519/92 (Règl. 374/91)&nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
Mercure :	R.R.O. 1990, Règl. 844, tel qu'il est modifié par le Règl. 520/92 (Règl. 375/91)&nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
Silice :	R.R.O. 1990, Règl. 845, tel qu'il est modifié par le Règl. 521/92
Chlorure de vinyle :	R.R.O. 1990, Règl. 846, tel qu'il est modifié par le Règl. 522/92 (Règl. 376/91) &nbsp;*&nbsp;*&nbsp;*
c. Généralités	
Contrôle de l'exposition aux agents biologiques ou chimiques :	R.R.O. 1990, Règl. 833, tel qu'il est modifié par les Règl. 513/92 et le Règl. 597/94
Inventaires des matières dangereuses :	R.R.O. 1990, Règl. 850, (Règl. 335/91)&nbsp;&nbsp;*&nbsp;* , révoqué par le Règl. 397/93
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) :	R.R.O. 1990, Règl. 860, tel qu'il est modifié par le Règl. 36/93 (Règl. 356/91)&nbsp;&nbsp;*&nbsp;*
d. Agents physiques dangereux	
Protection contre les rayons X :	R.R.O. 1990, Règl. 861
e. Règlements qui ont une incidence directe sur la Loi	

Comités mixtes sur la
santé et la sécurité Exemption des exigences :

Critères relatifs à un
arrêt de travail unilatéral :

Désignations aux termes de
l'alinéa 16(1)(n) of the Act:

Inventaires des agents ou des
mélange d'agents aux fins de
l'article 34 de la Loi :

Programmes de formation
en vue de l'accréditation :

Règl. 385/96, tel qu'il est modifié
par le Règl. 131/98

Règl. 243/95.

R.R.O. 1990, Reg. 847, tel qu'il est
modifié par le Règl. 741/91
et le Règl. 901/93.

R.R.O. 1990, Règl. 852, tel qu'il
est modifié par le Règl. 517/92
(Règl. 208/91) np;:**

Règl. 780/94

REMARQUE :

Pour obtenir des références complètes concernant les Règlements pris on application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, consulter l'index des Lois refondues de l'Ontario de 1990.

**Le numéro en caractères gras du règlement entre parenthèses représente la version française de ce règlement.

[Retour à la Table des matières](#)

Annexe C--Ministère du travail bureaux regionaux

[Bureaux du ministère du Travail de l'Ontario](#)

[Retour à la Table des matières](#)

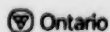
Documents
connexes : [Santé et sécurité en milieu de travail: guide à l'intention des comités mixtes et des délégués](#)

Retour à : [Santé et sécurité](#)

| [site principal](#) | [commentaires](#) | [recherche](#) | [plan du site](#) | [english](#) |

Dernière mise à jour : le vendredi 17 mars 2000

Les renseignements sur ce site sont fournis à titre de service au public par le gouvernement de l'Ontario, Canada. Tous les efforts raisonnables seront faits pour assurer la mise à jour et l'exactitude des renseignements offerts sur le site. Toutefois, les lecteurs devront vérifier l'information avant de s'en servir.



Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

Renseignements sur les droits d'auteur : © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2000



A propos du ministère	Organismes, conseils et commissions	Messages
Normes d'emploi	Santé et sécurité au travail	Relations patronales - syndicales
Étudiants	Entreprises	Lois et règlements
Quoi de neuf?	Liens	Renseignements sur le site

Bureaux du ministère du Travail de l'Ontario

BUREAU PRINCIPAL

MINISTRE DU TRAVAIL

Chris Stockwell, député
Ministre du Travail
400, avenue University, 14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7600
Télec. : (416) 326-1449

SOUS-MINISTRE DU TRAVAIL

Jill Hutcheon
Sous-ministre du Travail
400, avenue University, 14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7606
Télec. : (416) 326-0507

Services juridiques

400, avenue University, 11^e étage

Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7950
Télec. : (416) 326-7985

DIVISION DES SERVICES INTERNES D'ADMINISTRATION

**Administrateur principal des services
gouvernementaux**
Peter Inokai
400, avenue University
14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7586
Télec. : (416) 326-7599

**Bureau de l'accès à l'information et de la
protection de la vie privée**
400, avenue University
7^e étage
Toronto (Ontario)
M5G 1E2
(416) 326-7786
Télec. : (416) 314-8749

**Direction de la gestion de l'information et
de la technologie**
400, avenue University
10^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7130
Télec. : (416) 326-7138

DIVISION DES POLITIQUES ET DES COMMUNICATIONS

Bureau du sous-ministre adjoint
Ron Saunders
Sous-ministre adjoint
400, avenue University
14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7558
Télec. : (416) 326-7599

**Direction des politiques d'emploi et du
travail**
400, avenue University
12^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

**Direction des politiques de rémunération de
de la prévention**
400, avenue University
12^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

**Direction des communications et du
marketing**
400, avenue University

DIVISION DES OPÉRATIONS

Bureau du sous-ministre adjoint
Paavo Kivisto
400, avenue University
14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7670
Télec. : (416) 326-7599

Direction des pratiques d'emploi
400, avenue University
9^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416)-326-7160 (plaintes-Toronto)
1-800-531-5551 (appels de l'extérieur de
Toronto)
Télec. : (416) 326-7061

**Direction de la santé et de la sécurité au
travail**
400, avenue University
7^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 326-7770
1 800 268-8013 (à l'échelle de la province)
Télec. : (416) 326-7761

Direction des finances et de l'administration

400, avenue University

10^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 326-7270

Télec. : (416) 326-9069

Ressources humaines

400, avenue University

10^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 326-7200

Télec. : (416) 326-7241

Planification et gestion des questions d'intérêt

400, avenue University

14^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 314-7873

Télec. : (416) 326-7599

12^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 326-7400

Télec. : (416) 326-7406

Relations patronales-syndicales

400, avenue University

8^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 326-7575

Télec. : (416) 326-8752

Bureau d'arbitrage

400, avenue University

9^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 326-1300

Télec. : (416) 326-1329

Bureau de médiation

400, avenue University

8^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 314-7358

Télec. : (416) 326-7367

Bureau d'information sur les négociations collectives

400, avenue University

9^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 326-1260

Télec. : (416) 326-1277

Laboratoire d'essai de matériaux

Centre Willett Green Miller Édifice C

933 Ramsey Lake Road

Sudbury (Ontario)

P3E 6B5

(705) 670-5695

Télec. : (416) 670-5698

Publications

400, avenue University

7^e étage

Toronto (Ontario)

M7A 1T7

(416) 326-7731

1 800 268-8013 (ext 6-7731) (à l'échelle de la

province)

Télec. : (416) 326-7745

BUREAUX RÉGIONAUX

Demandes de renseignements sur la santé et la sécurité au travail :

Demandes de renseignements sur les normes d'emploi :

1-800-268-8013

À l'échelle provinciale

1-800-531-5551

416-326-7160

À l'échelle du Canada

Dans la région du grand Toronto

RÉGION DU NORD

Sudbury-Est

Sudbury-Ouest

159, rue Cedar

Unité 301

Sudbury (Ontario)

P3E 6A5

(705) 564-7400

Télec. Sudbury-Est : (705)

564-7076

Télec. Sudbury-Ouest : (705)

564-7437

Timmins

Édifice du gouvernement de

l'Ontario

Autoroute 101 Est

C.P. 3050, Aile D

Porcupine Sud (Ontario)

P0N 1H0

(705) 235-1900

Télec. : (705) 235-1925

RÉGION DU CENTRE

Toronto-Est

2275, avenue Midland

Unité 1

Rez-de-chaussée

Scarborough (Ontario)

M1P 3E7

(416) 314-5300

Télec. : (416) 314-5410

Durham

209, rue Dundas Est

Bureau 204

Whitby (Ontario)

L1N 7H8

(905) 665-4979

Télec. : (905) 665-4983

Toronto-Nord

Édifice Ouest

1201, avenue Wilson

RÉGION DE L'EST

Ottawa-Est

Ottawa-Ouest

Édifice Assaly

Bureau 200

1111 Prince of Wales Drive

Ottawa (Ontario)

K2C 3T2

(613) 228-8050

Télec. : (613) 727-2900

Kingston

Complexe Beechgrove

51 Heakes Lane

Kingston (Ontario)

K7M 9B1

(613) 545-0989

Télec. : (613) 545-9831

Peterborough

Plaza Parklane

Bureaux du ministère du Travail de l'Ontario--Ministère du Travail

Thunder Bay
435, rue James Sud
Bureau 222
Thunder Bay (Ontario)
P7E 6S7
(807) 475-1691
Télec. : (807) 475-1646

Sault Ste. Marie
70, rue Foster
Bureau 480
Sault Ste. Marie (Ontario)
P6A 6V4
(705) 945-6600
Télec. : (705) 949-9796

L8R 3J2
(905) 577-6221
Télec. : (905) 577-1324

Niagara
Place Schmon
301, rue St. Paul
8^e étage
St. Catharines (Ontario)
L2R 7R4
(905) 704-3994
Télec. : (905) 704-3011

London-Nord
London-Sud
217, rue York
5^e étage
London (Ontario)
N6A 5P9
(519) 439-2210
Télec. : (519) 672-0268

Windsor
250, avenue Windsor
Bureau 635
Windsor (Ontario)
N9A 6V9
(519) 256-8277
Télec. : (519) 258-1321

Kitchener/Waterloo
155 Frobisher Drive
Unité G213
Waterloo (Ontario)
N2V 2E1
(519) 885-3378
Télec. : (519) 883-5694

2^e étage
North York (Ontario)
M3M 1J8
(416) 235-5330
Télec. : (416) 235-5080

Toronto-Ouest
Édifice Ouest
1201, avenue Wilson
2^e étage
North York (Ontario)
M3M 1J8
(416) 235-5330
Télec. : (416) 235-5090

Peel-Nord
Peel-Sud
Centre Kaneff
4^e étage
1290 Central Pkwy West
Mississauga (Ontario)
L5C 4R3
(905) 273-7800
Télec. : (905) 615-7098

York
1110 Stellar Drive
Unité 102
Newmarket (Ontario)
L3Y 7B7
(905) 715-7020
Télec. : (905) 715-7140

Barrie
114, rue Worsley
2^e étage
Barrie (Ontario)
L4M 1M1
(705) 722-6642
Télec. : (705) 726-3101

Pour les demandes de renseignements, veuillez communiquer avec le bureau du ministère du Travail le plus près de chez vous. Consultez les

pages bleues de votre annuaire téléphonique pour obtenir des renseignements supplémentaires.

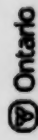
Retour à :

[À propos du ministère](#)

| [site principal](#) | [commentaires](#) | [recherche](#) | [plan du site](#) | [english](#) |

Dernière mise à jour : le jeudi 6 avril 2000

Les renseignements sur ce site sont fournis à titre de services au public par le gouvernement de l'Ontario, Canada. Tous les efforts raisonnables seront faits pour assurer la mise à jour et l'exactitude des renseignements offerts sur la site. Toutefois, les lecteurs doivent vérifier l'information avant de s'en servir.



Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

Renseignements sur les droits d'auteur : © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1999-2000